

מדיניות תגמול

הכשרה חברה לביטוח בע"מ

מספר סידורי: 01-01-05

תאריך עדכון אחרון: 7 באפריל 2021

אורגן מאשר: דירקטוריון ואסיפה כללית

תוכן עניינים

מבוא.....	עמ' 3
הגדרות.....	עמ' 3
תפקידי החברה.....	עמ' 6
הרכב ותפקידי ועדת התגמול.....	עמ' 6
תפקידי הדירקטוריון.....	עמ' 8
מדיניות התגמול.....	עמ' 9
קביעת מסגרת תגמול כללית בחברה.....	עמ' 10
יחסי העבודה בחברה.....	עמ' 16
השבה.....	עמ' 16
מיקור חוץ.....	עמ' 17
תנאי תגמול של עובדי החברה (שאינם בעלי תפקיד מרכזי).....	עמ' 18
שיפוי, פטור וביטוח אחריות נושאי משרה.....	עמ' 18
תחולה ותוקף.....	עמ' 19

1. מבוא

1.1 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 לכספי חוסכים באמצעותה. בנוסף, נועדה המדיניות להבטיח התאמת התמריצים לניהול מושכל של כספי החוסכים.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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.

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 שישים (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 המאוחד.

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

הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון.

הכשרה חברה לביטוח בע"מ.

חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 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 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.

כהגדרתו בחוזר המאוחד.

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

כל אחד מאלה: (א) נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי; (ב) חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה וחבר ועדת השקעות תלויות תשואה או ועדת השקעות של קופת גמל, למעט דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי, נציג חיצוני או נציג בלתי תלוי; (ג) 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; (ד) כל ממלא תפקיד כאמור בס"ק (א) ו-(ג) גם אם תוארו שונה; (ה) ממלא תפקיד אחר בחברה, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

בעל תפקיד מרכזי ובלבד שאינו נושא משרה.

"דירקטור בלתי תלוי"

"ההון העצמי של החברה"

"הממונה"

"החברה" ו/או "הגוף המוסדי"

"החוזר המאוחד"

"חוק החברות"

"חוק תגמול לנושאי משרה"

"יחס כושר פרעון"

"מדד"

"מיקור חוץ"

"מנגנון תגמול"

"נושא משרה"

"עובד מפתח"

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. כהגדרתה בחוזר המאוחד.	"פונקציות בקרה"
רווח כולל שנתי מאוחד של החברה לפני מס, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה.	"פעילות מהותית" "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"
שינוי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה או בעל תפקיד מרכזי שלא יעלה במצטבר על 5% מהיקף תגמולו הכולל במהלך שלוש השנים ממועד אימוצה של מדיניות התגמול.	"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"
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"
תקנות החברות (כללים הדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000.	"תקנות הגמול"
הרווח השנתי חלקי ההון העצמי של החברה, כהגדרתם בסעיף זה לעיל.	"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 עקבי עם המדיניות, 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 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, יועץ משפטי, מנהל כספים 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 הוועדה

4.1.1 רוב חברי הוועדה יהיו דירקטורים בלתי תלויים.¹ יתר חברי הוועדה יהיו דירקטורים שתנאי כהונתם והעסקתם הם בהתאם לתקנות הגמול.

4.1.2 יושב ראש ועדת התגמול יהיה דירקטור בלתי תלוי ובעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בסעיף 240(א1) לחוק החברות.

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.

ג. תגמול עובדי מערך ביקורת פנים, ובכלל זה שכרם ואופן תגמולם של המבקר הפנימי בחברה ושל עובדי מערך הביקורת הפנימית.

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.

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

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.

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 לוועדת התגמול תהיה גישה בלתי מוגבלת למידע ולניתוחים של פונקציות בקרה ושל משאבי אנוש והיא תיעזר בגורמים אלו בדיוניה. הועדה רשאית להסתייע ביועץ חיצוני, ובלבד שייעוץ 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 החברה.²

² ראה סעיף 273 לחוק החברות.

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; שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנהל הכללי, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת תגמול 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.

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 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 ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם יישומה, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי תוכן. 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 אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיוטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלבנטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים.

6.2.8 באשר לתגמול בעל תפקיד מרכזי, יתחשבו, בין היתר, בשיקולים הבאים:

6.2.8.1 השכלתו של בעל תפקיד מרכזי, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי וכישוריו.

6.2.8.2 תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.

6.2.8.3 היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת לעלות השכר החצינית 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

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).

7.2 שכר בסיס³

- 7.2.1 שכר בסיס של מנכ"ל החברה יהיה בטווח של בין 72 אלף ש"ח ל-120 אלף ש"ח לחודש.
- 7.2.2 שכר בסיס של משנה למנכ"ל החברה יהיה בטווח של בין 54 אלף ש"ח ל-70 אלף ש"ח לחודש.
- 7.2.3 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.
- 7.2.4 בנוסף לשכר הבסיס, עשויה החברה לתגמל את בעלי התפקיד המרכזי באחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים⁴:
- 7.2.4.1 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.
- 7.2.4.2 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.
- 7.2.4.3 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.
- 7.2.4.4 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, תבוצע על מלוא שכר הבסיס ובמקרה בו השכר עולה על תקרת

³ הנתונים המספריים בסעיף זה הינם ביחס לשכר ברוטו. כמו כן, מסגרות הרכיב הקבוע הן צמודות למדד של חודש נובמבר 2019.

⁴ תנאים אלו לא יוענקו לנושא משרה אשר יבקש להיות מועסק על ידי החברה כעצמאי (קבלן), בכפוף להחלטת החברה לאשר העסקה כאמור.

השכר הפטורה ממס, יחויב נושא המשרה במס המשולם על ההפרשה מעבר לתקרה כאמור.

7.2.4.5 רכב - החברה מעמידה לנושאי המשרה רכב, כאשר החברה עשויה לקבוע כי היא תישא בעלויות המס הכרוכות בהעמדת הרכב לנושא המשרה.

7.2.4.6 טלפון נייד - החברה מעמידה לנושאי המשרה טלפון נייד לשימושם. נושאי המשרה יישאו בתשלומי המס הכרוכים בהעמדת הטלפון הנייד לשימושם כאמור, אך החברה עשויה לקבוע כי היא תישא בעלויות המס כאמור.

7.2.4.7 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. ימי החופשה הצבורים יועברו כיתרת פתיחה למכסת ימי החופשה שתעמוד לרשות נושא המשרה בשנה שלאחריה. נושאי המשרה של החברה עשויים להיות זכאים לפדות את יתרת ימי החופשה בכל עת.

7.2.4.8 חופשת מחלה - נושאי המשרה זכאים לעד-30 ימי מחלה לשנה עד לצבירה של 90 ימים וכן לתשלום החל מהיום הראשון למחלה. ימי המחלה הצבורים אינם ניתנים לפדיון.

7.2.4.9 דמי הבראה - נושאי המשרה זכאים לדמי הבראה על פי דין ובהתאם לנקבע מולם בהסכם האישי.

7.2.4.10 הודעה מוקדמת - נושאי המשרה מחויבים וזכאים להודעה מוקדמת בדבר סיום העסקתם בחברה, בתקופות הנעות מ-1 עד 6 חודשים. מובהר כי, נושאי המשרה יהיו זכאים למענק גם עבור תקופת ההודעה המוקדמת בהינתן כי עבדו בפועל במהלך תקופה זו.

7.3 רכיב משתנה⁵

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, 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.

7.3.3 מנגנון חישובו של הרכיב המשתנה יקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי העסקה והוא יהיה מותנה ביצועים, למעט מענק המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד המרכזי בחברה ולמעט מענק שימור כהגדרתו להלן.

"מענק שימור" - מענק לעובד מפתח, כהגדרתו להלן, שנועד לעודד את המשך העסקתו, ובכלל זה מענק שמונתה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש.

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 המאוחד.

7.3.4 הרכיב המשתנה יותאם לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופים החברה וכספי החוסכים באמצעותה. בהתאמה לסיכונים יובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה, ככל שרלוונטיים:

7.3.4.1 עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה.

7.3.4.2 אופק 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, ולגבי ניהול כספי חוסכים – גם התשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה.

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 בקרה, רשאי גוף מוסדי שלא לכלול משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים בסך הרכיב המשתנה.

7.3.5.2 על אף האמור בסעיף 7.3.5.1, קריטריונים שנקבעו מראש יכולים לכלול מרכיב של שיקול דעת, בהתחשב בטיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי, ובלבד שסכמו 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, לרבות ביצועיה לגבי כספי חוסכים באמצעותה.

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 ושל כספי חוסכים באמצעותה, וכן ייצור מערכת תמריצים נאותה בראייה ארוכת טווח.

7.3.6 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:

7.3.6.1 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, 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.

7.3.6.3 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.

7.3.6.4 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 באמצעותה 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 בכלל או לגבי כספי חוסכים באמצעותה בפרט.

7.3.7.3 ביצועים שליליים של החברה ושל כספי חסכון המנוהלים באמצעותה.

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 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 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]-1961, וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה.

7.3.8.2 יובהר כי סיום העסקה 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 או של כספי חוסכים באמצעותה 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 או חברת האם.

7.3.11 החרגות

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.

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

תגמול דירקטור וחברי ועדות השקעה

7.5.1 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 7.5.1 זה ייקבע בהתאם לתקנות הגמול.

7.5.2 תגמול יו"ר הדירקטוריון ייקבע בהתחשב בתגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי לפי הוראות החוזר המאוחד, בהתאם לשיקולים שבסעיף 6.2 לעיל וכן להיקף משרתו של יו"ר הדירקטוריון בחברה.

7.6 סוגי מענקים ותקרות למענקים המשתנים

7.6.1 המענק השנתי שישולם לבעל התפקיד המרכזי ינוע בטווח שבין שתיים עד שש משכורות חודשיות, ותשלומו מותנה בהתקיימות התנאים המצטברים להלן:

(א) התשואה נטו על ההון לאחר התגמול להלן לא תפחת מ-12% על ההון לתחילת שנה.

(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.

7.6.2 חלק מהמענק על-פי סעיף 7.6.1 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) יכול שייקבע גם על-פי הערכת המנכ"ל את ביצועי נושא המשרה באותה שנה (המלצת המנכ"ל תובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה).

7.6.3 למרות האמור לעיל, לגבי המנכ"ל החל משנת 2019 ואילך 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 שנה, ובלבד שחלק זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות של המנכ"ל.

7.6.4 בשנה בה לא שולם מענק שנתי, בשל אי עמידת החברה בנוסחת התגמול למענק השנתי, רשאי דירקטוריון החברה, להעניק לנושא משרה תגמול משתנה בשיקול דעת, שלא יעלה על 2 משכורות.

7.6.5 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 שינתן לפי סעיף זה יהיה בנוסף לתקרות האמורות בסעיף 7.6.1 לעיל.

7.6.6 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.

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 וכו"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.

7.8 עלות השכר המרבית

עלות התגמול המרבית 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 2018, 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 להלן:⁶

תפקיד	יחס בין עלות שכר נושא משרה לבין עלות שכר ממוצע של יתר עובדי החברה	
	עלות שכר חציוני של יתר עובדי החברה	עלות שכר ממוצע של יתר עובדי החברה
יו"ר דירקטוריון	16	11
מנכ"ל	16	10
סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים	4-5-6	2-3-4

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

9. השבה

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

9.1.1 שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה;

9.1.2 שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה;

9.1.3 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.

9.1.4 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.

9.1.5 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.

9.1.6 לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת 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.

⁶ העלות כוללת את כלל רכיבי השכר הקבועים לשנת 2018 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 ועלות עובדים שעתיים המהווים כ-10% מאוכלוסיית כ"א. ***הסכומים כוללים מס שכר.

- 9.1.7 החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותו, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי פסקה זו.
- 9.1.8 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:
- 9.1.8.1 החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
- 9.1.8.2 אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.
- 9.1.9 דיווח לממונה
- (א) החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי סעיף 9.1 רבתי בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת תגמול.
- (ב) החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים שננקטו על ידה להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו או הושבו, לפי העניין. ככל שלא התקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי בה נסיבות להשבה החברה אינה חייבת בדיווח כאמור.
- 9.1.10 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.

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 או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר המאוחד ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
- 10.3 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.

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

- 11.1 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.
- 11.2 הנהלת החברה תהיה רשאית לשנות את מרכיבי מודל התגמול מעת לעת בהתאם ליעדים העסקיים שיגזרו 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, 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.
- 11.5 הרכיב השתנה שיוענק לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי יורכב מרכיב קבוע ותוספת בגין יעדים מיוחדים שיקבעו על ידי הנהלת החברה, בהתאם לתכנית מצוינות, ערכי החברה ומטרותיה וכיו"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 **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. תקרת הכיסוי הכוללת בפוליסה לא תעלה על סך של 60 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ובמצטבר לתקופת הביטוח, בפרמיה שנתית שלא תעלה על סך של 100 אלפי דולר ארה"ב והשתתפות עצמית בסך של עד 100 אלפי דולר ארה"ב.
- 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 זו מחליפה מדיניות תגמול מיום 18 בנובמבר 2020.
- 13.3 מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 21 במרס 2021, לאחר שקיבלה את המלצת ועדת התגמול. ביום 7 באפריל 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות התגמול.
- 13.4 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.