



## מור קופות גמל בע"מ

### ("החברה")

#### מדיניות תגמול לנושאי משרה

#### הקדמה ותחולה

1.

- 1.1. מדיניות זו תחול על נושאי המשרה בחברה בלבד, בהתאם להוראות חוק החברות, חוזר התגמול ולחוק התגמול.
- 1.2. מדיניות התגמול, מסדירה את רכיבי התגמול להם עשויים להיות זכאים נושאי המשרה בחברה. אין באימוץ ואישור מדיניות התגמול על מנת להקנות זכויות ו/או רכיבי גמול שלא הוסדרו עמם בהסכמי העסקה ו/או אושרו על-ידי האורגנים הרלוונטיים בחברה ובקבוצה, לפי העניין ו/או כדי לגרוע ו/או לשנות מהוראותיהם של הסכמים ו/או הסדרים קיימים בין החברה לבין נושאי המשרה בקשר עם תגמול ערב כניסתה של מדיניות התגמול לתוקף. לפיכך, לצורך מדיניות התגמול, הענקת תגמולים בהתאם להסכמים כאמור בתקופת מדיניות תגמול זו, תיחשב כהענקת העומדת בהוראות מדיניות התגמול.
- 1.3. עקרונות מדיניות התגמול יבואו לידי ביטוי במסגרת התקשרות של החברה בהסכם מיקור חוץ, ביחס לנותני שירותים ו/או עובדים של נותן שירותים אשר יש להם השפעה על פרופיל הסיכונים או על כספי החיסכון המנוהלים על ידי החברה, באופן שהתקשרויות כאמור לא יכללו מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים.
- 1.4. ההוצאה החזויה בשל אישור תגמול לנושא משרה כלשהו, כפי שחושבה למועד האישור בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים, לא תעלה על המותר לפי חוק התגמול. בכפוף לאמור לעיל, החברה תהיה רשאית להעניק תגמול לפי מדיניות התגמול העולה על 2.5 מיליון ש"ח, אף אם לא יותר ניכוי מס בגין חלק ממנו לפי הוראות חוק התגמול.
- 1.5. התגמול לנושא משרה יהיה כפוף להוראות מחייבות של חוזר התגמול.
- 1.6. מדיניות התגמול טעונה אישור אחת לשלוש שנים.
- 1.7. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והוראותיה יחולו ללא הבדל כלפי נשים וגברים כאחד.

#### הגדרות

2.

- למונחים הבאים תהיה המשמעות שבציגם, אלא ככל שהוגדר אחרת במפורש במסמך מדיניות זה. למונחים שלא הוגדרו תהיה המשמעות שניתנה להם בחוזר התגמול או בד"ר, לפי העניין.
- 2.1. "חוזר התגמול" - החוזר המאוחד שפרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון, חלק 1 שער 5, פרק 5, וכפי שיתוקן ו/או יוחלף מעת לעת.
  - 2.2. "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999.
  - 2.3. "חוק התגמול" - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016.
  - 2.4. "החברה האם" או "מור השקעות" - י.ד. מור השקעות בע"מ.
  - 2.5. "מדיניות התגמול" - מדיניות זו לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה.

- 2.6. **"נושא משרה"** – כהגדרת המונח בחוק החברות, ואולם לעניין סעיפים מסוימים במדיניות זו, ההתייחסות הינה רק לחלק מנושאי המשרה כמפורט באותם סעיפים.
- 2.7. **"מיקור חוץ"** – כהגדרתו בחוזר התגמול.
- 2.8. **"מנגנון תגמול"** – היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם.
- 2.9. **"משכורת"** – למעט היכן שהדבר צוין במפורש אחרת, משכורת הינה משכורת חודשית לצורך הפרשות סוציאליות (לא כולל הפרשות סוציאליות מצד החברה והטבות אחרות). למען הסר ספק המשכורת החדשית לא תכלול מענקים ותגמול הוני.
- 2.10. **"עלות"** – במונחי עלות מעסיק, בקשר לכל רכיב תגמול – לא כולל מס שכר ומע"מ, ככל שישולם בגין תגמול.
- 2.11. **"פונקציות בקרה"** – לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית.
- 2.12. **"קבוצת מור"** או **"הקבוצה"** – י.ד. מור השקעות בע"מ וחברות בת שלה (כמשמעות המונח בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968) במישרין ו/או בעקיפין.
- 2.13. **"קבוצת משקיעים"** – כהגדרתה בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (כללי השקעה החלים על גופים מוסדיים), התשע"ב-2012.
- 2.14. **"תגמול"** – תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- 2.15. **"רכיב קבוע"** – כהגדרתו בחוזר התגמול.
- 2.16. **"רכיב משתנה"** – כהגדרתו בחוזר התגמול.
- 2.17. **"שווי הוגן"** – סך השווי ההוגן של התגמול ההוני יקבע לפי כללי חשבונאות מקובלים, כפי שחושב לצורך קביעת ההוצאה החשבונאית.
- 2.18. **"תנאי כהונה והעסקה"** – כהגדרתם בחוק החברות.
- 2.19. **"תקנות ההקלות"** – תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000.

### מטרות מדיניות התגמול

- 3.1. להבטיח כי מנגנון התגמול מקדם את יעדי החברה ומעודד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה.
- 3.2. להבטיח השגת מטרות החברה, תוך צמצום מערך התמריצים המעודד נטילת סיכונים מופרז, שאינו עולה בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ועם תאבון הסיכון שלה ושל חוסכים באמצעותה, והעלולה לפגוע ביציבותה ובניהול מושכל של כספי חסכון הציבור.
- 3.3. שימור הון אנושי וגיוס כוח אדם איכותי.
- 3.4. יצירת תחושת שייכות והזדהות של עובדי החברה עם פעילותה, על ידי יצירת קשר ישיר בין ביצועים לתגמול, הגברת המוטיבציה, רמת ההישגיות והשאיפה למצוינות, קידום שקיפות בנוגע למדיניות התגמול ורכיבי התגמול הנהוגים בחברה.

### שיקולים בבחינת תגמול לנושאי משרה

עמוד 2 מתוך 17

בבואם לבחון ולאשר תגמול לנושאי משרה בחברה, ועדת התגמול ו/או הדירקטוריון, לפי הענין, יהיו רשאים להתייחס, בין היתר, לנושאים הבאים (ככל שרלוונטיים לדעתם לנושא המשרה ו/או לתפקידו):

- 4.1 השכלה ומומחיות, ותק (בשוק ההון ובתחום המומחיות ו/או בחברה), ידע וניסיון מקצועי והישגים מקצועיים, לרבות המוניטין של נושא המשרה;
- 4.2 הגדרת התפקיד, לרבות תחומי האחריות הסמכות והיקף המשרה;
- 4.3 תנאי תגמול לבעלי התפקיד הקודמים;
- 4.4 תרומה וסיוע לעסקיה של החברה, לשווייה, רוחחיה, חוסנה, מיתוגה ויציבותה הפיננסית ולקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה לטווח הארוך, תוך התחשבות במדיניות וניהול הסיכונים של החברה;
- 4.5 אופן השגת יעדיה של החברה, לרבות יעדים אסטרטגיים;
- 4.6 עמידה וציות להוראות הדין והרגולציה החלים על פעילותה של החברה;
- 4.7 שימור עובדים בעלי מומחיות, ידע וניסיון והכרות עם הארגון ופעילותו ועם הסביבה העסקית של החברה;
- 4.8 מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון של החברה והבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות החברה;
- 4.9 מצבה הפיננסי של החברה, לרבות, התחשבות בנתוני נזילות ויחס כושר פירעון והחשיבות שבשמירה על איתנות וכושר הפירעון של החברה;
- 4.10 היקף נכסי החברה ונכסי חסכון המנוהלים על ידיה, ואופי ומורכבות פעילותה;
- 4.11 היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.

## תגמול נושאי משרה - כללי

5.

- 5.1 התגמול הכולל לנושא משרה יושפע, בין היתר, מתוצאותיה העסקיות של החברה וניהול סיכונים, וכן מתרומתו האישית של נושא המשרה להשגת תוצאות אלו כפי שייקבע בתכנית היעדים הפרטנית של כל נושא משרה.
- 5.2 מדיניות התגמול של החברה כוללת מנגנונים שתכליתם לתמרץ נושא משרה לטווח ארוך. התגמול בגין רכיבים משתנים יכול שיפרס על פני מספר שנים ויותנה בעמידה בביצועים.

## רכיב קבוע – שכר ותנאים נלווים<sup>1</sup>

6.

### 6.1 שכר

עלות השנתית של הרכיב הקבוע לא תעלה על 2,500 אלפי ש"ח (צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן, כאשר מדד הבסיס הוא המדד בגין חודש ינואר 2022). בגדר תקרת עלות הרכיב הקבוע לפי סעיף קטן זה לא יובאו בחשבון הפרשות לקופות גמל או לפיצויי פיטורין על פי דין.

### 6.2 תנאים נלווים

תנאי התגמול עשויים לכלול מרכיבים שונים ותנאים נלווים בהתאם למקובל, ובכלל כך את התנאים הנלווים הבאים או כל תנאי נלווה דומה במהותו או מקובל (אף אם לא פורט להלן):

<sup>1</sup> בפרק זה כל התייחסות לנושא משרה הינה למעט דירקטור לגבי תובא התייחסות בפרק נפרד.

- 6.2.1 קרן השתלמות; הפרשות פנסיוניות; גילום מס בגין הפרשות פנסיוניות מעבר לתקרת הפקדה; ביטוח אבדן כושר עבודה; תנאים סוציאליים נוספים שאינם הפרשות פנסיוניות ו/או ביטוח אבדן כושר עבודה;
- 6.2.2 זכויות לקבלת רכב מהחברה (לרבות תשלום הוצאות רכב ודלק) ו/או השתתפות בהוצאות רכב ו/או דלק (לרבות גילום מס בקשר לכך);
- 6.2.3 ימי חופשה, דמי הבראה וימי מחלה, והכל לא פחות מהנדרש על פי חוק.
- 6.2.4 בדיקה שנתית רפואית (סקר מנהלים) שתיערך לנושאי המשרה בחברה בהתאם לנוהלי החברה;
- 6.2.5 תנאים נלווים כמקובל לנושאי משרה: תקשורת ומדיה (כגון: טלפון נייד, טלפון נייד, מחשב נייד, אינטרנט, מנוי לעיתונים יומיים), ספרות מקצועית, השתלמויות מקצועיות ו/או כנסים, דמי חבר לאגודות מקצועיות, ביטוח אחריות מקצועית, שי לחגים, נשיאה בעלויות לימודים אקדמיים, והכל לרבות גילום שווי זקיפות ההטבות האמורות לצורכי מס (ככל שקיימת כזו);
- 6.2.6 נושא משרה יהיה זכאי להחזר הוצאות שיוציא בפועל במסגרת תפקידו והכל בהתאם לנוהלי החברה. החברה תהא רשאית לשלם מראש את הוצאות נושא המשרה.
- 6.2.7 הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה הרלוונטי (בהיקף שנתי).

## תקרת התגמול המשתנה<sup>2</sup>

7.

- 7.1 סכום התגמול בגין כלל רכיבי התגמול המשתנה (מענקים שנכללים ברכיבי התגמול המשתנה לפי חוזר התגמול לרבות תגמול מבוסס מניות – אשר אופן הבאתו בחשבון מפורטת להלן), שנושא משרה בחברה יהיה זכאי לו בגין שנה מסויימת לא יעלה, במועד תשלומו, על סך השווה ל- 100% מהעלות השנתית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה, בכפוף לאמור בסעיף 7.2 להלן (להלן: **"תקרת המענק"**).
- 7.2 על אף האמור בפסקה (א) לעיל, ניתן לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושא משרה (למעט המכ"ל) יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי – אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה. "תנאים חריגים" – תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי, כמשמעות המונח בחוזר התגמול.
- 7.3 לצורך בחינת העמידה בתקרת המענק, ביחס לתגמול מבוסס מניות שאינו מסולק במזומן, ככל שהוענק לנושא משרה, יובא בחשבון סך השווי ההוגן המלא של התגמול ההוני למועד ההענק, מחולק במספר שנות ההבשלה (לפחות 3 שנים, כאמור בסעיף 10.3.1 להלן). סכום זה יובא בחשבון לצורך בחינת העמידה בתקרת המענק, במסגרת התגמול המשתנה החל בשנה שבה הוענק התגמול מבוסס המניות, ולמשך מספר שנות ההבשלה.
- 7.4 לצורך בחינת העמידה בתקרת המענק, ביחס לתגמול מבוסס מניות שמסולק במזומן (כגון זכויות פאנטום שהתשלום הכספי בגינם נגזר מעליית מחיר מניית החברה), ככל שהוענק לנושא משרה, רק בשנים בהן ישולם בפועל לנושא המשרה תשלום בגין תגמול זה, יובא בחשבון במסגרת התגמול המשתנה בכל אחת מאותן שנים, התשלום כאמור, שישולם לו בפועל באותה שנה בגין תגמול זה (למען הסר ספק יובהר כי

<sup>2</sup> בפרק זה כל התייחסות לנושא משרה הינה למעט דירקטור, לגביו תובא התייחסות בפרק נפרד.

לצורך בחינת העמידה בתקרת המענק, תגמול מסוג זה לא יובא בחשבון במסגרת התגמול המשתנה בשנה, שבה לא שולם בפועל תשלום בגין תגמול זה).

### מענק שנתי<sup>3</sup>

8.

8.1. החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה מענק שנתי, בין היתר, בשים לב להישגיו של נושא משרה, לרבות עמידה ביעדים, תרומתו להישגי החברה בשנה החולפת וכדומה, והכל בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף 8 זה.

8.2. החברה תהיה רשאית להעניק מענק שנתי בגין כל שנה (להלן: "שנת המענק"), בכפוף להתקיימות תנאי הסף המפורטים להלן:

8.2.1. עמידה, במועד פרסום הדוחות לשנת המענק, בדרישות ההון העצמי המזערי, כמפורט בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הון עצמי מזערי הנדרש מחברה מנהלת של קופת גמל או קרן פנסיה), התשע"ב-2012, או כל הוראת דין שתחליפה בעתיד.

8.2.2. סך כל ההכנסות בשנת המענק לפי הדוחות הכספיים המבוקרים לאותה שנה יהיו לפחות 70% מיעד סך כל ההכנסות בתכנית העבודה של החברה לאותה שנה, כפי שאושר בסמוך לתחילת השנה על ידי ועדת הגמול והדירקטוריון, בנטרול הפסדים מהשקעות פיננסיות, אם יהיו הפסדים כאמור.

8.2.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל ולהלן, מתן המענק השנתי יכול שיותנה בהתקיימות תנאי סף נוסף, פיננסי או אחר, בהתאם לרשימת יעדים מדידים שתקבע ועדת התגמול מעת לעת, כגון היקף הפעילות המנוהלת, רווח לפני מס, רווח לפני מס ולפני דמי ניהול, רווח נקי, יעדים תפעוליים או יעדי הכנסות רלוונטיים וכדומה. יובהר, כי אי עמידה בתנאי סף לחלוקת המענק השנתי הנוסף (ככל שנקבע), משמעותה כי לא יחולק מענק שנתי לנושא המשרה שלגביו נקבע היעד. ועדת התגמול ו/או ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לשנות את תנאי הסף הנוסף בעקבות שינוי מהותי בשוק ההון ו/או שינוי מהותי בפעילות הקבוצה במהלך שנה קלנדארית כלשהי.

8.2.4. תנאי להענקת מענק שנתי לנושא משרה (באופן יחסי) אשר העסקתו בחברה התחילה או הסתיימה במהלך שנה קלנדארית כלשהי יהיו כי נושא המשרה יהיה מועסק בחברה במשך 6 חודשים לפחות בשנה הקלנדארית הרלוונטית בה מוענק המענק. בסמכות ועדת התגמול לאשר מענק שנתי (יחסי) לנושא המשרה גם אם תקופת העסקתו בחברה הייתה קצרה מ-6 חודשים.

8.3. חישוב המענק - אלא אם נקבע אחרת במסמך זה, סכום המענק השנתי יחושב בהתבסס על קריטריונים הניתנים למדידה, כמפורט להלן: המענק יקבע בהתאם ליעדים מדידים, אשר יקבעו ביחס לכל נושא משרה הכפוף למנכ"ל על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון או על ידי המנכ"ל, מראש מדי שנה (ללא צורך באישור או באישור המענק הסופי שיאושר על פי יעדים אלו גם בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה). היעדים שיקבעו על ידי המנכ"ל יהיו על פי מדדים אפשריים, כולם או חלקם, שנקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, כגון: (א) יעדים פיננסיים של החברה – כגון: יעדי רווחיות ובפרט יעדי רווחיות ארוכת טווח, יעדי תפוקה וצמיחה בהיקפי הפעילות ונתח השוק (ב) יעדים פיננסיים בתחום הפעילות של בעל תפקיד רלוונטי – כגון: עמידה ביעדי הכנסות, הוצאות, פרויקטים, בתחום פעילותו של נושא המשרה הרלוונטי, (ג) מדדי ביצועים / תשואות מבוססות סיכון (למשל, מדד SHARP) - כפי שיוגדר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, (ד) יעדים מגזריים / יעדים מכירתיים ושיווקיים / עמידה בתכנית עבודה,

<sup>3</sup> בפרק זה כל התייחסות לנושא משרה הינה למעט דירקטור לגבי תובא התייחסות בפרק נפרד.

(ה) יעדים המשתנים בהתאם לתחום פעילותו של נושא המשרה הרלוונטי ועשויים לכלול יעדי מכירה, גיוס לקוחות, שיעור מענה ללקוחות, ויעדי שימור לקוחות וכו' (ו) יעדי אסטרטגיה – יעדים כדוגמת ביצוע שינויים מבניים מסוימים, היבטי ניהול שונים (כדוגמת שימור וגיוס עובדים ועמידה בסקרי שביעות רצון), (ז) יעדי ממשל תאגידי – כדוגמת גיבוש תכניות אכיפה, היבטים הקשורים באבטחת מידע, ביצוע סקרי ציות, טיפול וניהול תהליכים מול הרגולטורים. היעדים שיקבעו על ידי המנכ"ל וגובה המענקים השנתיים שישולמו בפועל יובאו לידיעת ועדת התגמול לאחר שיחושבו בתום שנת המענק.

8.4. משקלם של יעדים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה, יהיה גבוה מ-50%. האמור לא יחול על פונקציות בקרה (ובכלל זה עובדי מטה). סוגי היעדים ומנגנון המענק למנכ"ל כפי שנקבעו על ידי החברה ומפורטים בסעיף 8.1.6.2 לתשקיף החברה, תואמים את מדיניות התגמול. ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו מידי שנה את היעדים בפועל למנכ"ל לשנת המענק בסמוך לתחילתה.

8.5. במסגרת זו, מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון החברה קבעו כי במסגרת תקרת מענק של עד 6 משכורות, מנכ"ל החברה יהיה רשאי לקבוע קריטריונים מדידים עבור נושאי משרה כפופי מנכ"ל מתוך כאלה שאושרו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון כאמור בסעיף 8.3, וכן יהיה רשאי לקבוע יעדים עבור קריטריונים אלו מידי שנה, אשר לפיהם יחושב המענק לנושאי משרה אלו מתוך התקרה כאמור. יובהר כי תגמול בהתאם ליעדים כאמור יהווה תגמול על-פי יעדים מדידים, לצורך מדיניות זאת ולא יראו בו תגמול בשיקול דעת.

8.6. עמידה במעל 100% מהיעדים השנתיים, תזכה את נושא המשרה בשיעור העמידה ביעדים, אך לא יותר מ-130% (וככל שמדובר בקריטריונים שנקבעו על ידי המנכ"ל, יחול האמור 8.5 לעיל), ובלבד שסך התגמול המשתנה לא יעלה על תקרת המענק.

8.7. יודגש כי האמור בסעיף זה לעיל, לא יחול ביחס למענקים כאמור בסעיף 9 להלן.

8.8. תגמול לנושאי משרה העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות – יעדים לנושאי משרה, העוסקים בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות, ייקבעו באופן שאינו יוצר חוסר הוגנות כלפי לקוחות, ובכלל כך הימנעות מהתאמת מוצרים פנסיונים שאינם הולמים את צרכי הלקוח וזאת בנוסף ליתר ההוראות הנוגעות למנגנון תגמול נושא משרה כאמור ואופן חישוב המענק, כמפרט בסעיף 8.3 לעיל.

8.9. תגמול לנושאי משרה העוסקים בפונקציות פיקוח בקרה – ביחס לנושאי משרה בפונקציות הבקרה הזכאים למענק שנתי, המענק השנתי יחושב על בסיס יעדי היחידות להם הם משתייכים (לרבות תוכניות עבודה), ולא יושפעו, במישרין, מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים.

מבלי לגרוע מכלליות האמור, התגמול לנושאי משרה שהם פונקציות הבקרה יהיו כפופים לתנאי הסף לתשלום מענקים כמוגדר בסעיף 8.2 לעיל ו/או רכיבים נוספים של עמידה בתוכניות העבודה של פונקציות אלה.

8.10. תגמול לנושאי משרה העוסקים בניהול השקעות בפועל –

8.10.1. המענק לנושא משרה האחראי על מערך ניהול ההשקעות של החברה (להלן: **"מנהל השקעות"**), ייקבע על פי פרמטרים המאגדים בתוכם שיקולים של ניהול סיכונים הנובע מאופן ניהול ההשקעות, יעדי החברה למחלקת ההשקעות, תשואה מול סיכון (ובכלל כך התחשבות בתשואות העמיתים ורמת הסיכון שנלקחה), אשר ימדדו על פני פרק זמן של 3 שנים לכל הפחות (או תקופה קצרה יותר אם טרם חלפו 3 שנים ממועד רכישת החברה על ידי החברה האם) (להלן: **"תקופת המדידה"**).

\*תקופת המדידה למועסקים תקופה קצרה מתקופה בת 3 שנים, תותאם לתקופת ההעסקה בפועל.

8.10.2. בכדי לצמצם את החשיפה של הטיה ו/או העדפה כלשהי של מנהל ההשקעות, המענק למנהל

ההשקעות יכול שיקבע באופן מחלקתי, ויתבסס על הקריטריונים להלן (אחד או יותר):

8.10.2.1. הישגי החברה בתחום ניהול ההשקעות (שקלול רכיב התשואה ורכיב הסיכון) על פני

תקופת המדידה, אשר יבחנו על-ידי יצירת מדד השוואתי.

8.10.2.2. הישגי מחלקת ההשקעות בתחום ניהול ההשקעות בשנת המענק, אשר יבחנו על-ידי

יצירת מדד השוואתי.

8.10.2.3. מצבה ואיתנותה הפיננסית של החברה.

8.10.2.4. עמידה בתנאי הסף לקבלת מענקים, כפי שנקבעו במדיניות זאת.

8.10.2.5. לצורך מדדי השוואה יבחרו מראש מספר קופות גמל וקרנות פנסיה מייצגות אשר

יאושרו על ידי ועדת ההשקעות וועדת התגמול של החברה, אליהן יושוו וימדדו

הפרמטרים המפורטים.

8.10.2.6. הסדרי התגמול לעובדים במערך ההשקעות יהיו כפופים למגבלות ביחס לגובה רכיב

התגמול המשתנה ביחס לעלות הרכיב הקבוע, בהתאם לסעיף 7 למסמך זה.

#### 9. מענק בשיקול דעת ומענקים שאינם מותני ביצועים<sup>4</sup>

##### 9.1. מענק בשיקול דעת

ניתן להעניק מענק בשיקול דעת, אשר ביחס למנכ"ל יהיה טעון אישור ועדת התגמול והדירקטוריון וביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל יהיה טעון אישור המנכ"ל או אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, והכל בכפוף לתנאים הבאים ובהתבסס על הקריטריונים המפורטים להלן:

9.1.1. סכום המענק בשיקול דעת לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה;

9.1.2. בין השיקולים המנחים בבסיס קבלת החלטה בדבר מענק על בסיס שק"ד, ניתן יהיה לשקלל

את השיקולים הבאים, ככל שיהיו רלוונטיים: (א) תרומת נושא המשרה לעסקי החברה; (ב)

שימור נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים, (ג) היקף הסמכויות האחריות של

נושא המשרה; (ד) שביעות הרצון מתפקוד נושא המשרה; (ה) תרומתו של נושא המשרה לממשל

תאגידי תקין וציות להוראות הדין ותורמתו לקיום סביבה אתית נאותה; (ו) הערכת ממונה

ישיר על מקבל המענק, תוך פירוט הנימוקים הענייניים העומדים בבסיס המלצתו.

9.1.3. אישור כאמור על ידי המנכ"ל יובא לידיעת ועדת התגמול אחת לשנה.

##### 9.2. מענק חתימה

מענק עבור שנת העבודה הראשונה של נושא משרה עד תקרה של 4 משכורות. מענק כאמור יעמוד בתקרת

המענק (קרי – ביחס שנקבע בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה), כל עוד הדבר נדרש לאור חוזר

התגמול, כאשר לענין זה הרכיב הקבוע יחושב לפי עלותו לשנה מלאה אף אם בפועל נושא המשרה החל

לכהן במהלך השנה.

##### 9.3. מענק אירוע חד פעמי

<sup>4</sup> בפרק זה כל התייחסות לנושא משרה הינה למעט דירקטור לגבי תובא התייחסות בפרק נפרד.



בהתקיימותם של תנאים חריגים, הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי (לדוגמא בנסיבות של עסקה לשינוי שליטה, רכישה ו/או מכירה ו/או הקמה של פעילות מהותית, שימור נושא משרה), יהיו רשאים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה להעניק לנושאי משרה בחברה מענק בגין "מאמץ מיוחד", וזאת בהתאם לקריטריונים כמותיים שיקבעו בהתאם לנסיבות העניין.

9.4. כפיפות לתקרת המענקים – סכומי המענקים כאמור בסעיף 9 לעיל בגין שנה קלנדארית כלשהי יהיו כפופים לתקרת המענקים כמפורט בסעיף 7 לעיל.

#### 10. אופן ומועדי תשלום<sup>5</sup>

10.1. הואיל ומרכיבים עיקריים של תוצאות החברה ניתנים לבירור בסמוך לאחר תום שנה קלנדארית, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ואם וככל שצפוי כי תנאי הסף יתקיים, החברה תהיה רשאית להקדים את תשלום המענק השנתי, לנושאי משרה מסוימים או לכולם, ולשלמו בחלקו – בשיעור של עד 90% מאומדן המענק השנתי כפי שיערך על ידי החברה באותה מועד, וככל שלפי אומדן המענק השנתי הוא צפוי להיפרס בחלקו לפי סעיף 10.3 שלהלן ישולם רק החלק מאומדן המענק השנתי שלפי סעיף 10.3 אמור להיות משולם בשנה הרלוונטית (כהגדרתה להלן) (להלן: "**המקדמה**"). במקרה שוועדת התגמול והדירקטוריון החליטו על תשלום מקדמה כאמור, היא תשולם בסמוך למועד תום השנה בגינה הוא משולם, טרם מועד אישור הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה בגין אותה שנה, ובלבד שנושא המשרה יתחייב להשיב את המקדמה, ככל שבמועד פרסום הדוחות הכספיים של החברה יתברר כי לא התקיים תנאי הסף או במועד פרסום הדוחות הכספיים של החברה יתברר כי סכום המקדמה השנתית גבוה מהסכום לו נושא המשרה זכאי בפועל, במקרים אלו נושא המשרה ישיב את הסכומים ששולמו ביתר מיד לאחר אישור הדוחות הכספיים הרלוונטיים.

10.2. תשלום מקדמות על חשבון המענק השנתי – החברה תהיה רשאית להקדים ולשלם תשלומים על חשבון המענק השנתי במהלך שנת המענק ובלבד שמקדמות לפי סעיף זה לא יעלו על 40% מסכום המענק בהנחת עמידה ב-100% מיעדי המענק השנתי. ככל שבמועד פרסום הדוחות הכספיים של החברה יתברר כי לא התקיים תנאי הסף או במועד פרסום הדוחות הכספיים של החברה יתברר כי גובה סך התשלומים ששולמו לפי סעיף זה כאמור, גבוה מהסכום שאותו ניתן לשלם לנושא המשרה בפועל בשנה הרלוונטית (כהגדרתה בסעיף 10.3 להלן) או גבוה מסכום המענק השנתי לו נושא המשרה זכאי, אזי נושא המשרה ישיב את הסכומים ששולמו ביתר מיד לאחר אישור הדוחות הכספיים הרלוונטיים.

10.3. המענקים הנכללים ברכיב המשתנה (למעט מענק חתימה), ובכלל זה תשלומים הנובעים מתגמול מבוסס מניות שמסולק במזומן כגון זכויות פאנטום (כל אלה יקראו להלן בסעיף זה: "**המענקים**"), ישולמו ללא דחייה או פריסה בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה בגינה הם משולמים (השנה בה הם ישולמו תקרא להלן: "**השנה הרלוונטית**"), אם סך הרכיב המשתנה שהוענק לנושא המשרה בשנה קלנדארית מסוימת אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה ואם סך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על "התקרה לתשלום" (כהגדרתה בסעיף 17)32 (לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]). ובמקרה שתנאי זה אינו מתקיים, המענקים לנושאי משרה יהיו כפופים להסדרי דחיה כמפורט להלן:

10.3.1. אם לא הוענק לנושא המשרה תגמול מבוסס מניות שאינו מסולק במזומן (להלן: "**תגמול הוני**"), באותה שנה בגינה משולמים המענקים – אזי סך של 50% מסכום המענקים ישולם בשנה הרלוונטית, וסך של 50% מסכום המענקים יחולק ל-3 תשלומים וכל תשלום ישולם על פני 3

<sup>5</sup> בפרק זה כל התייחסות לנושא משרה הינה למעט דירקטור לגבי תובא התייחסות בפרק נפרד.



שנים (קרי התשלום הראשון ישולם כעבור שנה אחת מהשנה הרלוונטית, התשלום השני ישולם כעבור שנתיים מהשנה הרלוונטית, התשלום השלישי ישולם כעבור שלוש שנים מהשנה הרלוונטית) (החלוקה ל-3 תשלומים כאמור לעיל תקרא להלן: "דרישת הפריסה"). ועדת התגמול רשאית לקבוע ביחס לנושא משרה מסוים כי שיעור גבוה יותר מסכום המענקים ייפרס או לקבוע תקופת פריסה ארוכה יותר, בהתחשב ברמת הבכירות, סך הרכיב המשתנה או שיעורו ביחס לרכיב הקבוע, וכן השפעתו של נושא המשרה על פרופיל הסיכון של החברה וכספי העמיתים.

10.3.2. אם הוענק לנושא המשרה, בשנה בגינה הוא יהיה זכאי למענקים, תגמול הוני שתנאי ההבשלה שלו תואמים את דרישת הפריסה או ארוכים יותר, אזי:

10.3.2.1. אם מלוא השווי ההוגן של התגמול ההוני כפי שחושב במועד ההענקה (שחל בשנת המענק) שווה ל-50% או יותר משווי התגמול המשתנה, אזי המענקים (הכספיים) לא יפרסו וישולמו בשנה הרלוונטית.

10.3.2.2. אם מלוא השווי ההוגן של התגמול ההוני כפי שחושב במועד ההענקה (שחל בשנת המענק), נמוך מ-50% משווי התגמול המשתנה, אזי ייפרס (כאמור בסיפא לסעיף 10.3.1 לעיל), חלק מהמענקים (הכספיים), בסכום השווה להפרש בין 50% משווי התגמול המשתנה לבין השווי ההוגן של התגמול ההוני, ויתרת המענקים (הכספיים) בגין אותה שנה תשולם בשנה הרלוונטית.

לעניין סעיף 10.3.2 זה, "שווי התגמול המשתנה" – בגין שנה בה הוענק לנושא המשרה תגמול הוני, סכום המענקים להם הוא זכאי בגין אותה שנה בצירוף מלוא השווי ההוגן של התגמול ההוני, כפי שחושב במועד ההענקה.

10.3.3. התשלומים הנדחים של המענקים יהיו צמודים ביחס לשיעור העלייה במדד המחירים לצרכן ("המדד"), ביחס למדד הבסיס הידוע במועד אישור הזכאות לתשלום המענקים. במקרה של ירידת מדד, לא ישתנה הסכום לתשלום עד לעליית המדד המקוזה את ירידת המדד.

10.3.4. החלטת החברה על סיום העסקתו של נושא משרה כלשהו בנסיבות שאינן שוללות פיצויי פיטורים, לא יקדימו את הזכאות לקבלת התשלומים הנדחים ונושא המשרה יהיה זכאי לקבלת התשלומים הנדחים שנזקפו לזכותו במועדי הבשלתם. למען הסר ספק, גם עזיבה ביוזמתו של נושא משרה טרם מועד תשלומם של תשלום נדחה כלשהו לו הוא זכאי, סיום העסקה כאמור לא תביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו, אלא באישור מראש של ועדת התגמול.

10.3.5. למרות האמור לעיל, אם יתרת התשלומים הנדחים בגין רכיבי התגמול במועד סיום העסקה, אינו עולה על שישית (1/6) מעלות הרכיב הקבוע לשנה, החברה תהיה רשאית להקדים את מועד התשלום של רכיבי התגמול למועד סיום העסקה, ויראו בהקדמה כאמור שינוי שאינו מהותי בתגמול.

10.4. כל התגמולים לנושא משרה ישולמו באופן ישיר אליו ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו של נושא המשרה (למעט דירקטור).

11. תגמול מבוסס מניות<sup>6</sup>

<sup>6</sup> בפרק זה כל התייחסות לנושא משרה הינה למעט דירקטור לגבי תובא התייחסות בפרק נפרד.

11.1. החברה תהיה רשאית להעניק, מעת לעת, לנושאי משרה כתבי אופציה למניות (אופציות), מניות, חסומות ו/או יחידות למניות חסומות וכיו"ב (להלן: "**ניירות ערך**"), ולאמץ תכנית להענקת ניירות ערך כאמור (להלן בסעיף זה: "**תכנית תגמול הוני**"), בהתאמה, לאשר הענקת ניירות ערך כאמור של החברה האם לנושאי המשרה בחברה, וכן להעניק זכויות פאנטום<sup>7</sup> ולאמץ תוכניות להענקת זכויות פאנטום לנושאי משרה, בין היתר בכפוף לתנאים הבאים:

11.1.1. **תקרת שווי הוגן/שווי** – שווים ההוגן של ניירות הערך וזכויות פאנטום שיוענקו לכל אחד מנושאי המשרה, במועד ההענקה, לא יעלה על סך של 1 מיליון ש"ח לשנה מסוימת (על בסיס לינארי על פני תקופת ההבשלה המקסימלית של ניירות הערך שהוענקו) ביחס למנכ"ל החברה, ו-300 אלפי ש"ח לשנה מסוימת (על בסיס לינארי כאמור בסעיף זה לעיל) עבור כל אחד מנושאי המשרה האחרים. ביחס לזכויות הפאנטום, המהוות רכיב משתנה הוני שמסולק במזומן, סך התשלום בגין זכויות אלו ביחס למנכ"ל לא יעלה על 2 מיליון ש"ח במהלך שנה קלנדרית וביחס לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על סך של 600 אלפי ש"ח במהלך שנה קלנדרית (למען הסר ספק, רכיבים אלו כפופים לתקרת המענקים כמפורט בסעיף 7 לעיל).<sup>8</sup>

11.1.2. **מחיר מימוש** – בכפוף להבשלת ניירות הערך וזכויות פאנטום ולהתאמות כאמור בסעיף 11.1.5 להלן, מחיר המימוש של אופציות למניות או של זכויות פאנטום שנקבע להן מחיר מימוש לא יפחת ממחיר השווה לממוצע משוקלל של שער הנעילה של מניית החברה או מניית החברה האם, לפי העניין, בבורסה בשלושים ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה על ידי דירקטוריון החברה או לפי מחיר אחר שיאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה.

11.1.3. **תקופת הבשלה** – תקופת ההבשלה של ניירות הערך וזכויות הפאנטום תהיה כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במועד הענקתם. בעת הענקת מניות או מכשירים מבוססי מניות תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימאלית, כאשר זכאות לרכיב משתנה שניתן במניות או במכשירים מבוססי מניות תבשיל על פני שלוש שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע כי הבשלה של מנת מניות או מכשירים מבוססי מניות תותנה בעמידה ביעדים, בדומה למפורט בסעיף 8.3 לעיל, ובמתכונת שתותאם לתגמול ההוני (שלמען הסר ספק אינה חייבת להיות תואמת למתכונת של המענקים). ככל שלא נקבעו תנאים להבשלה, הבשלה של כל מנה כאמור תותנה בעמידה בתנאי לביצוע תשלום נדחה בהתאם להוראות סעיף 10.3 לעיל.

11.1.4. **האצת הבשלה של ניירות ערך** – ועדת התגמול והדירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע שבקורות אירוע האצה, לרבות מכירת פעילות החברה, מיזוג או שינוי שליטה, או הנפקה, כפי שיוגדר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, או כתוצאה מסיום התקשרות בגין מוות או נכות, תואץ ההבשלה של ניירות ערך שהוענקו לנושא המשרה, כולן או חלקן.

11.1.5. **התאמות** – מחירי מימוש ניירות הערך ו/או זכויות פאנטום שנקבע להן מחיר מימוש ו/או כמות ניירות הערך ו/או זכויות הפאנטום יהיו כפופים להתאמות מקובלות, הכוללות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון (איחוד, פיצול וכד'), הנפקת זכויות, וכיו"ב.

<sup>7</sup> זכות לקבלת תשלום כספי מחקה עליית ערך מניית החברה או מניית חברת האם או כל רכיב משתנה הוני אחר המסולק במזומן.  
<sup>8</sup> מובהר כי הסכומים המופיעים בסעיף זה אינם בהכרח עקביים לסכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות המקובלים.

11.1.6. מימוש לפי שווי ההטבה – בכפוף לקבלת רולינג מרשויות המס, ככל שיידרש, ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה יהיו רשאים לקבוע במסגרת הענקת ניירות הערך, כי מימושם ייעשה לפי שווי ההטבה הגלום בהן ("Cashless").

11.1.7. סיום יחסי עבודה – תכנית התגמול ההונית תכלול התייחסות לתנאים שיחולו במקרה של סיום יחסי עבודה בין נושא המשרה לחברה, לרבות במקרה של סיום יחסי עבודה כתוצאה מפיטורין (לרבות במקרים השוללים זכאות לפיצויי פיטורין), או כתוצאה ממוות או נכות של נושא המשרה.

11.2. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף 11 זה כדי לגרוע מהאפשרות לאשר מענקים כאמור בסעיף 8 לעיל, אשר איזה מהיעדים שלהם נגזר מעליית שווי מניית החברה, בכפוף להוראות מדיניות זו ביחס למענקים.

11.3. בעת הענקת תגמול הונית תשקל האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה שקלו את האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן והחליטו שלא לקבוע תקרה כאמור במסגרת מדיניות התגמול (למעט לגבי זכויות פאנטום כיוון שהן מסולקות במזומן), זאת בהתחשב במטרת התגמול ההונית, שהינה בין היתר, מתן תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשאת ערכה של החברה בטווח הארוך.

11.4. הוראות סעיף 17 להלן, בדבר השבה או תשלום סכומים שהוענקו לנושאי משרה בחברה, יכול ויחולו בהתאמה גם על הרכיב ההונית, זאת על פי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון החברה וככל שרלוונטי בנסיבות העניין.

11.5. במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות אופציות, ועדת התגמול תנמק בהמלצתה מדוע אמצעי זה עדיף על פני הענקת מניות.

## 12. תגמול בקשר עם סיום העסקה<sup>9</sup>

ניתן לאשר לנושאי המשרה תנאי פרישה או פיצויים ספציפיים אשר יכול שיביאו בחשבון, בין היתר, את תנאי העסקתו של נושא המשרה במועד פרישתו, הוותק של נושא המשרה בחברה ונסיבות פרישתו. לגבי נושאי משרה ועובדים חדשים התנאים יקבעו לפי הנהוג בחברה ובתנאים דומים.

12.1. פיצויי פיטורין – בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד נושא המשרה יהיה זכאי לפיצויי פיטורין מלאים על פי דין או פיצויי פיטורין לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

12.2. הודעה מוקדמת – תקופת ההודעה מוקדמת תיקבע באופן פרטני בהסכם העסקתו של כל נושא משרה בחברה בהתחשב בפרמטרים המפורטים במסמך מדיניות זה ובכל מקרה, תקופת ההודעה מוקדמת לנושאי משרה לא תעלה על שישה חודשים, בין שמדובר בפיטורין ובין בהתפטרות.

במסגרת תקופת ההודעה המוקדמת יתחייב נושא משרה להעניק לחברה שירותים בפועל. מנכ"ל החברה (או, ביחס למנכ"ל החברה – דירקטוריון החברה) יוכל לוותר על הענקת השירותים כאמור בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה, לפי שיקול דעתה, לשחרר אותו ממחויבות זו, ובלבד שיהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ללא שינוי. במקרה כאמור בו שוחרר נושא המשרה ממחויבות להמשיך ולמלא את תפקידו, תהיה החברה רשאית (אך לא חייבת) לשלם את התמורה המגיעה

<sup>9</sup> בפרק זה כל התייחסות לנושא משרה הינה למעט דירקטור לגבי תובא התייחסות בפרק נפרד.

- לנושא משרה חלף ההודעה המוקדמת בצירוף שווי התנאים הנלווים, בהתאם להוראות הסכם העסקתו, בתשלום אחד עם סיום העבודה בפועל.
- 12.3. כאמור בסעיף 10.3.5 לעיל, סיום העסקה אינו מקדים תשלום של תשלומים נדחים אלא בהתאם להוראות מדיניות זו.
- 12.4. מענק פרישה – כחלק מתנאי כהונה והעסקה, במקרה של פרישה או הפסקת עבודה, נושא משרה עשוי להיות זכאי למענק פרישה לרבות דמי הסתגלות בסך כולל שלא יעלה על עד 4 פעמים המשכורת החודשית בתוספת שווי התנאים הנלווים שנושא המשרה זכאי להם מידי חודש במהלך עבודתו (ובכלל זה רכב).
- 12.5. בעת קביעת גובה מענק הפרישה, יובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים בנוגע לתקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.
- 12.6. בהתאם לסעיף 10.3 למדיניות זאת, מענק פרישה יהא כפוף להסדר דחייה מעבר למועד סיום העסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים. תקופת הדחייה תגדל בהתאם לבכירות. כמו כן, מענק פרישה יהיה כפוף להתאמה לביצועים בדיעבד, וניתן יהיה להפחיתו או לבטלו. על אף האמור, אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שתי משכורות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.
- לעניין סעיף זה, "מענק פרישה" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת העסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף מוסדי.

#### 13. תגמול דירקטורים (כולל דירקטורים חיצוניים)

- 13.1. תגמול של דירקטור בלתי תלוי לרבות דירקטור חיצוני יקבע בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול") ולחוזר תגמול. הגמול של דירקטור שאינו דירקטור בלתי תלוי או יו"ר דירקטוריון, יקבע בהתאם לחוזר התגמול. לגמול כאמור יצורף מע"מ כדין, ככל הנדרש.
- 13.2. כל עוד חוזר התגמול מחייב זאת, דירקטור, לרבות יו"ר דירקטוריון, יהיה זכאי לרכיב קבוע בלבד בגין כהונתו כדירקטור בחברה ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.
- 13.3. דירקטור יהיה זכאי להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.
- 13.4. תגמול יו"ר דירקטוריון ייקבע בהתחשב, בתגמול דירקטור חיצוני, בהיקף המשרה שלו ובהתייחס לשיקולים הקבועים במדיניות זאת. בהתחשב בשיקולים אלו קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי מתוך הסעיפים במדיניות תגמול זו שלא הוחלו על דירקטורים יחולו על יו"ר דירקטוריון פעיל, סעיפים 6 ו-12 לעיל. עלות התגמול השנתי ליו"ר דירקטוריון פעיל לא תעלה על 1,300 אלפי ש"ח עבור 40% מהיקף העסקתו בקבוצה, כאשר היקף העסקתו בקבוצה הינו בין 80% ל-100%. בגדר תקרת עלות התגמול לפי סעיף קטן זה לא יובאו בחשבון הפרשות לקופות גמל או לפיצויי פיטורין על פי דין. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לשנות את היקף העסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל ותקרת התגמול שלו תשתנה באופן יחסי.

#### 14. ביטוח ושיפוי

- 14.1. החברה תהא רשאית להתקשר בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסות ביטוח מסוג Run-Off ו-Side A<sup>10</sup>) עם מבטח בישראל או בחו"ל (להלן: "הפוליסה"), ובכלל זה להשתתף בפוליסה שתרכש על ידי החברה האם ותחול על חברות בקבוצה ונושאי משרה בחברות בקבוצה (ולרבות חברות

<sup>10</sup> מבלי לגרוע מאפשרות החברה לרכוש גם כיסויים נוספים ובכלל זה Side B ו-Side C.

קיימות ו/או שהיו קיימות בעבר, כגון כאלו שפורקו או יפורקו, נמכרו או ימכרו או מוזגו או ימוזגו) כפי שיהיו מעת לעת (להלן: "פוליסה קבוצתית") וכן לשפות או להעניק התחייבות לשיפוי לנושאי משרה לרבות מי שהינם בעלי שליטה או קרוביהם, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

14.2 מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, רכישת הפוליסות או הצטרפות לפוליסות קבוצתיות שתרכשנה על ידי החברה האם, לרבות בדרך של הארכת פוליסות מקורית ו/או באמצעות רכישת פוליסות חדשות עם אותו מבטח או מבטח אחר, אשר יחולו לגבי הדירקטורים ושאר נושאי המשרה (לרבות המנכ"ל ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם ו/או שיש לבעלי שליטה עניין אישי בהם), כפי שיהיו, שמכהנים ו/או שיכהנו בחברה, מעת לעת, לא יהיו טעונות אישור האסיפה הכללית של החברה בהתאם להוראות תקנות ההקלות אם אושרו על ידי ועדת התגמול בתנאים הבאים:

14.2.1 גבול האחריות בפוליסה לא יעלה על 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסה"כ לתקופת הביטוח, בתוספת הוצאות הגנה סבירות בישראל מעבר לגבול האחריות, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

14.2.2 הפוליסה תוכל לכלול כיסוי לחברה, לתביעות אזרחיות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי משרה בה) שעניין הפרת חוקי ניירות ערך (Entity Coverage for Securities Claims) בקשר עם ניירות הערך של החברה הנסחרים בבורסה בתל אביב. במקרה כאמור ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכות החברה.

14.2.3 החברה תוכל לערוך בנוסף פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים לביטוח אחריות הנובעת מההנפקה לציבור על פי תשקיף (פוליסת POSI) לתקופת ביטוח של 7 שנים ממועד ההנפקה. גבול האחריות המכוסה בפוליסה זו לא יעלה על 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסך הכל לתקופת הביטוח.

14.2.4 החברה תהיה רשאית להמשיך ולכלול בפוליסת הביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה גם לאחר תום העסקתם או כהונתם בחברה.

14.3 אופן חלוקת דמי הביטוח בגין פוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בין החברה לבין חברות הקבוצה – חלקה של החברה בפרמיה של הפוליסות כאמור לעיל לתקופת הביטוח, יעמוד על 40%. ועדת התגמול וועדת הביקורת יוכלו לקבוע כי חלקה של החברה יעמוד על שיעור גבוה יותר, לפי המלצת יועציה המקצועיים של החברה בתחום הביטוח, בין היתר, בשים לב להיקף הנכסים המנוהלים על ידי החברה ביחס להיקף הנכסים המנוהלים על ידי הקבוצה, להיות החברה – חברה ציבורית ולסיכונים הכרוכים בפעילותה.

## 15. נושאי משרה במיקור חוץ

15.1 במסגרת התקשרות של החברה בהסכם מיקור חוץ, לקבלת שירותי נושאי משרה שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי חסכון המנוהלים על ידה, באופן שהתקשרויות כאמור לא יכללו מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

15.2 חלק מנושאי המשרה בחברה מועסקים על ידי החברה האם (או עשויים להיות מועסקים על ידי חברות אחרות בקבוצה), ומחלקים את זמנם בין החברה לבין שאר חברות הקבוצה ושירותיהם כנושאי משרה ניתנים לחברה במסגרת הסכמי שירותים עם החברה האם. נושאי משרה אלה יהיו זכאים לתגמול כפי שאושר להם על ידי החברה האם. על נושאי משרה בחברה כאמור ועל חלק מרכיבי התגמול שלהם בהם נושאת החברה יחולו הוראות מדיניות זו ביחס לשיעור בו החברה נושאת בעלות התגמול שלהם כפי שיקבע עמוד 13 מתוך 17

מכוח הסכמי השירותים כאמור עם החברה האם (ובהתאמה לא יחולו הוראות מדיניות זו על רכיבי תגמול של נושאי המשרה בחברה אשר אינה נושאת בהם). כך למשל, בהתאם להסכם השירותים החברה עשויה לשאת בשיעור מסויים מהתגמול הקבוע ובשיעור אחר מרכיב התגמול המשתנה שלהם; בכלל זה ביחס לדירקטורים בחברה (אשר כאמור החברה מקבלת את שירותיהם במסגרת התקשרות עם החברה האם), החברה לא תשא בעלות התגמול המשתנה שלהם, אלא תשא בחלק מעלות התגמול הקבוע שלהם המשקף את השיעור מסך התגמול שלהם בו עליה לשאת לפי הסכם השירותים<sup>11</sup>. החברה לא תישא בעלויות העסקתו של נושא משרה בה בגין כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מהקבוצה.

15.3. למען הסר ספק מובהר ביחס לנושאי משרה בחברה כאמור, כי הם עשויים להיות זכאים לתגמול (לרבות תגמול משתנה) על ידי חברת האם או חברה מהקבוצה, לרבות בקשר עם מכלול תפקידיהם בקבוצה (ובכלל זה בחברה), תרומתם לקבוצה, תוצאות של חברת האם (סולו או במאוחד) ו/או פעילות מסוימת שלהם בקבוצה (למעט בחברה), ובלבד שלא ינתן להם כל תגמול, שהחברה אינה נושאת בו, בשל כהונתו בחברה מגורם אחר ובכלל זה מחברת האם.

15.4. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 15 זה, ככל שנקבעו על ידי החברה יעדים כאמור בסעיף 8 לעיל לנושאי המשרה בחברה, המועסקים על ידי החברה האם, החברה תוכל לשאת בעלות מענקים אלה, בהתאם לעמידתו של נושא המשרה באותם יעדים. ככל שלא נקבעו יעדים לנושאי המשרה בחברה, המועסקים על ידי החברה האם, החברה תוכל לשאת בעלות מענק בשיקול דעת של אותו נושא משרה כפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בגובה של עד שלוש משכורות.

#### 16. יחס לשכר ממוצע וחציוני של עובדי החברה

16.1. ועדת התגמול והדירקטוריון דנו ביחסים שבין העלות השנתית של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעומת העלות השנתית והחציונית של תנאי ההעסקה של כלל העובדים עבור הקבוצה.

16.2. נכון ליום 31 בדצמבר 2020, היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה הממוצעים של כל נושאי המשרה בחברה, עבור שירותיהם לחברה, בגין שנת 2020 (למעט דירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים אך לרבות דירקטורים ויו"ר הדירקטוריון אשר החברה נשאה בעלות שכרם), לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני, כולל מענקים, ששולם ליתר העובדים בחברה, לא כולל נושאי המשרה בחברה בגין שנת 2020, הוא 6.75 ו-7.18, בהתאמה<sup>12</sup>.

16.3. לאחר שבחנו את תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה כאמור, את הוראות מדיניות התגמול ואת השכר המשולם לעובדי הקבוצה, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים בין תנאי הכהונה וההעסקה המשולמים לנושאי המשרה בחברה לבין תנאי הכהונה וההעסקה המשולמים לעובדי הקבוצה כיום אינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בקבוצה.

#### 17. השבת תגמול או שלילת תגמול

<sup>11</sup> לפרטים נוספים בדבר הסכם השירותים ראו סעיף 8.2.1 לתשקיף.  
<sup>12</sup> לענין זה עלות השכר מחושבת לפי ההוצאה החשבונאית (כולל עדכוני הפרשות לחופשה, הבראה ובונוס, כולל ההוצאה החשבונאית בגין תשלום מבוסס מניית), ללא מס שכר ובתוספת שווי נזקף בשכר בגין הטבות שונות לעובדים. עובדים שעבדו במשרה חלקית, שכר הבסיס החודשי המשולם להם תורגם למשרה מלאה ולשכר זה התווספו מענקים ששולמו (אם שולמו). עובדים שעבדו בחברה פחות מרבעון במהלך שנת 2020, לא נלקחו בחשבון. עובדים שעבדו יותר מרבעון אך פחות משנה, שכר הבסיס החודשי המשולם להם הותאם לשכר שנתי, ולשכר זה התווספו מענקים שנתיים (אם שולמו). לרשימת העובדים המועסקים בחברה התווספו עובדי כוח אדם. לא נלקחו בחשבון עובדים המועסקים דרך חברת האם ונותנים שירותים לחברה (גם אם הגמל נשאה בחלק יחסי משכרם), מלבד עובדי החברה האם שהינם נושאי משרה בחברה ובלבד שהחברה נשאה בחלק יחסי משכרם. נושאי משרה כאמור, נכללו בתחשיב לפי עלות שכר של משרה מלאה ולא לפי החלק היחסי בו חוייבה החברה.



- 17.1 נושא משרה יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו בכל אחד מהמקרים הבאים:
- 17.1.1 סכומים ששולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה, ו/או
- 17.1.2 סכומים ששולמו לו בהתחשב ברמת סיכון שהתברר, כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה
- 17.1.3 קביעה של ועדת תגמול כי נושא משרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותו, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה. לעניין זה "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות ו/או עיצומים שהוטלו על החברה על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה.
- 17.2 ועדת תגמול תקבע האם התקיימה אחת מהנסיבות להשבה האמורות לעיל ואת סכום ההשבה. סכום ההשבה ייקבע, בין היתר, בהתאם לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו ומידת מעורבותו בהתאם לנסיבות.
- 17.3 סכומים ששולמו לנושא משרה יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "**תקופת ההשבה**").
- על אף האמור וביחס לתקופת 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:
- 17.3.1 החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
- 17.3.2 במקרה ובו נודע לחברה כי רשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושא משרה.
- 17.4 השבה כאמור תתבצע בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה, לאחר שניתנה האפשרות למי שנדרש להשבה כאמור, להגיש טענותיו בכתב ולהופיע בפני הדירקטוריון. במקרה של קבלת החלטה כאמור, תימסר לנושא המשרה כאמור, הודעה בכתב הכוללת, בין היתר, את סכום ההשבה והנימוקים להשבה, ובמסגרתה תיקצב תקופת זמן לביצוע ההשבה.
- 17.5 לגבי נושא משרה, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיפים 17.3.1 עד 25.2 לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.
- 17.6 אם כהונתו של נושא משרה, תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן ניתן לשלול על פי דין מנושא המשרה את הזכות לפיצויי פיטורין, באופן מלא או חלקי, על פי פסק דין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו), אזי מבלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, החברה תהיה רשאית לקבוע כי נושא המשרה לא יהיה זכאי לכל תגמול משתנה שטרם שולם לו, כגון מענק (לרבות חלק מענק שנדחה) או מנה של תגמול הוני שטרם הבשילה.
- 17.7 מנגנון ההשבה, לא יחול לגבי נושא משרה אשר סך הרכיב המשתנה שהוענק לו בגין כל שנה קלנדרית אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע באותה שנה.



- 17.8. מנגנון התגמול יכלול את האפשרות לביטול, דחייה או פריסה הרכיבים המשתנים בעת שקיימת חשיפה לחברה עקב נתוני נזילות ויחס כושר פירעון שליליים ואפשרות לשלילה או הפחתת הרכיבים המשתנים (לרבות דחייתם או פריסתם) על פי שיקול דעת הדירקטוריון.
- 17.9. במקרים במפורטים להלן, לדירקטוריון החברה הסמכות להפחית (ובכלל זה לשלול, לדחות או לפרוס) בדיעבד את סכום המענקים להם זכאי נושא משרה:
- 17.9.1. לצורך שמירת יציבות החברה ועל איתנותה הפיננסית.
- 17.9.2. אי עמידה של החברה ביעדיה כלל או בקשר עם כספי החוסכים בפרט.
- 17.9.3. ביצועיים שליליים של החברה ושל כספי החיסכון של החוסכים המנוהלים באמצעותה.

#### שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה

18.

- 18.1. בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול תהיה רשאית לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה שאושרו על פי מדיניות זו כאמור לפי סעיף 272(ד) לחוק החברות.
- 18.2. במסגרת זאת, תהיה רשאית ועדת התגמול לאשר, מעת לעת, בכל שנה במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתגמול לכל נושא משרה, שתוצאתם המצטברת של שינויים כאמור לכל נושא משרה במועד השינוי, לא תעלה על 7% לשנה בכל אחת משנות המדיניות ביחס לעלות השנתית לחברה של התגמול לאותו נושא משרה, כפי שהייתה במועד אישור מדיניות התגמול (או במועד מאוחר יותר אם התגמול עודכן שלא לפי סעיף זה), וזאת כשינויים שאינם מהותיים ביחס לתגמול הקיים באותה עת.
- 18.3. שינוי שאינו מהותי ברכיב הקבוע – על אף האמור בפרק זה ובהתאם להוראות הדין, מנכ"ל החברה בתיאום עם יו"ר דירקטוריון החברה, רשאים לערוך שינוי שאינו מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה הכפופים להם, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול של החברה, ללא אישור ועדת התגמול, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה. שינוי כאמור יובא לידיעת ועדת התגמול של החברה.

#### שונות

19.

- 19.1. חל איסור על נושא משרה ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיבים משתנים.
- 19.2. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה ובסוגי התפקידים או המשרות שמחזיקים בהם יחשבו כנושאי משרה משנה לשנה ואנשים אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו, ולהפך. כמו כן, החברה רשאית לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות. אין במסמך זה כדי להקים כל זכות (לרבות זכות לקבלת גמול מכל סוג ומין שהוא) לנושאי משרה, שמדיניות תגמול זו חלה עליהם, ו/או לכל צד שלישי אחר. ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו לגבי נושא המשרה מסוגו, הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו.
- 19.3. יובהר, כי אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה ו/או חוזר התגמול בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר עם תנאי כהונתו והעסקתו. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו או יתוקנו הוראות חוזר התגמול

- באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור למדיניות תגמול זו ולתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.
- 19.4 ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לבחון מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, וכן את התאמתן של תכניות התגמול לנושאי משרה בחברה למדיניות התגמול.
- 19.5 הטבות לעובדי החברה בשירותים ומוצרים – החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה, הטבות, הלוואות והנחות במוצרים ושירותים של החברה, בתנאים שתיקבע החברה לעניינים אלה, מעת לעת, ביחס לכלל עובדי החברה או לכלל העובדים בדרגות הבכירות לרבות נושאי המשרה.
- 19.6 בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או מתנאי כהונה והעסקה או תגמול, מכל מין וסוג שהם, שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול (בין אם שולמו ובין אם לאו).