



מור גמל ופנסיה בע"מ ("החברה")

מדיניות התגמול בחברה

1. הקדמה

1.1. בהתאם להוראות כל דין, לרבות הוראות חוזר התגמול (כהגדרתו להלן), הקובע, בין היתר, חובת גיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים, תוך מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של גוף מוסדי, ועדת התגמול והדירקטוריון אימצו את מדיניות תגמול זו לעובדים, שחוזר התגמול חל עליהם, ושאינם נושאי משרה, כהגדרת המונח בחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") בחברה. מדיניות התגמול של החברה, כפופה, בין היתר, להוראות חוק החברות, חוזר התגמול ולחוק התגמול.

1.2. מדיניות התגמול כוללת חלק נוסף, המצורף **כנספח א'** למסמך זה, החל רק על נושאי משרה (כהגדרת המונח בחוק החברות) בחברה, וכולל הוראות הן באשר לתגמול הקבוע והן באשר לתגמול המשתנה של נושאי המשרה של החברה. בהתאם לכך, יראו במדיניות התגמול לנושאי המשרה כאמור כחלק ממדיניות תגמול זו ואין בהוראות הפרקים האחרים למדיניות זו, גם אם הם מתייחסים לנושאי משרה, בכדי לחול על נושאי משרה (כהגדרתם בחוק החברות) או כדי לשנות ו/או להוות חלק מהוראות מדיניות התגמול לנושאי המשרה כאמור **בנספח א'.**

1.3. מדיניות התגמול מסדירה את רכיבי התגמול להם עשויים להיות זכאים עובדי החברה הכפופים לחוזר התגמול. 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 כאמור, כל החלטה כאמור תהיה טעונה החלטה נפרדת של האורגנים המוסמכים של החברה. לצורך מדיניות התגמול, הענקת תגמולים בהתאם להסכמים כאמור בתקופת מדיניות תגמול זו, תיחשב כהענקת העומדת בהוראות מדיניות התגמול.

1.4. 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.

מהדורה מס' 4.0 – ינואר 2023

- 1.5 מבלי לגרוע מכלליות האמור, מדיניות התגמול טעונה אישור דירקטוריון, לכל הפחות, אחת לשלוש שנים (לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול) וזאת על מנת לבחון את הצורך בביצוע שינויים והתאמות, בין היתר בהתאם להוראות הדין.
- 1.6 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והוראותיה יחולו ללא הבדל כלפי נשים וגברים כאחד.

2. הגדרות

למונחים הבאים תהיה המשמעות שבצידם, אלא ככל שהוגדר אחרת במפורש במסמך מדיניות זה. למונחים שלא הוגדרו תהיה המשמעות שניתנה להם בחוזר התגמול או בדין, לפי העניין.

2.1 **"אופציה"** - כהגדרתה בסעיף 64(ב) לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

2.2 **"בעל תפקיד מרכזי"** - כל אחד מאלה –

2.2.1 כל מי שמועסק על-ידי החברה, במישרין או בעקיפין ולפעילותו עשויה להיות

השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעות, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו, למעט נושא משרה כהגדרת המונח בחוק החברות, ואשר הוא לכל הפחות אחד מאלה:

2.2.1.1 נושא משרה כהגדרת המונח בחוזר התגמול, למעט מי שהוא נושא משרה כהגדרת המונח בחוק החברות וכן למעט מי שמתקיימים לגביו אלה:

2.2.1.2 הוא אינו ממלא אחד מהתפקידים המנויים בסעיפי משנה (2)-(5) להגדרת נושא משרה בחוזר התגמול;

2.2.1.3 הדירקטוריון קבע לגביו כי אין לו השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או של כספי החוסכים באמצעותה וכי תפקידו אינו כולל פיקוח או בקרה על מי שיש לו השפעה על פרופיל הסיכונים כאמור.

2.2.1.4 מי שאינו נושא משרה כהגדרתו בחוזר התגמול, 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 הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו.

2.2.2 על אף האמור בסעיף 2.2.1.2 לעיל, בהגדרה של **"בעל תפקיד מרכזי"** לא יכלול מי שאינו נושא משרה כהגדרתו בחוזר התגמול, ומתקיים לגביו לפחות אחד מאלה: (א) תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי; (ב) 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 הגוף המוסדי; (ג) על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישיית (1/6) מהרכיב

מהדורה מ.4.0 – ינואר 2023

הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה; (ד) הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו, והדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של הגוף המוסדי ושל כספי החוסכים באמצעותו היא זניחה.

2.2.3. מי שנקבע לגביו על-ידי דירקטוריון החברה כי נמנה עם קבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של הגוף המוסדי, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את הגוף המוסדי או את כספי חוסכים באמצעותו לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל על האוכלוסיות המוגדרת לעיל (למעט נושא משרה כהגדרת המונח בחוק החברות).

הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יקבע מעת לעת את רשימת העובדים שנכללים בהגדרת "בעל תפקיד מרכזי".

2.3. **"החברה האם"** - י.ד. מור השקעות בע"מ.

2.4. **"חוזר התגמול"** - החוזר המאוחד שפרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון, חלק 1 שער 5, פרק 5, וכפי שיתוקן ו/או יוחלף מעת לעת.

2.5. **"מדיניות התגמול"** - מדיניות תגמול זו.

2.6. **"ממלא תפקיד בכיר"** - נושא משרה כהגדרת המונח בחוזר התגמול, למעט נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות.

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 חודשית"** - למעט היכן שהדבר צוין במפורש אחרת, משכורת חודשית הינה משכורת חודשית לצורך הפרשות סוציאליות (לא כולל הפרשות סוציאליות מצד החברה והטבות אחרות). למען הסר ספק המשכורת החודשית לא תכלול מענקים שנתיים ותגמול הוני.

2.10. **"עובד מפתח"** - בעל תפקיד מרכזי שאינו נושא משרה (כהגדרתו בחוק החברות) והוגדר על-ידי מנכ"ל החברה כבעל תרומה משמעותית לפעילות החברה.

2.11. **"עלות העסקה חודשית"** - עלות כוללת של שכר, בתוספת הפרשות סוציאליות ועלות הטבות נלוות לשכר, אך לא כולל רכיבי שכר משתנים, כגון מענקים וכיוצא בזה, ומס שכר, ככל שישולם בגין תגמול.

2.12. **"פונקציות בקרה"** - לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית.

מהדורה מס' 4.0 – ינואר 2023

- 2.13. **"קבוצת מור" או "הקבוצה"** – י.ד. מור השקעות בע"מ וחברות בת שלה (כמשמעות המונח בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968) במישרין ו/או בעקיפין.
- 2.14. **"תגמול"** – תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, 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"** – רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה: (א) הענקתו אינה מותנית בביצועים; ו- (ב) הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה; ו- (ג) סכומו הכספי קבוע; ו- (ד) הוא אינו תשלום מבוסס מניות.
- 2.16. **"רכיב משתנה"** – רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.
- 2.17. **"תגמול מבוסס מניות"** – הקצאה של תגמול הוני מבוסס מניות כגון אופציות למניות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות למניות חסומות של החברה ו/או של חברת האם ו/או תשלומים הנובעים מתגמול מבוסס מניות שמסולק במזומן כגון זכויות פאנטום¹. תגמול מבוסס מניות הוא חלק מרכיב משתנה.
- 2.18. **"תנאי כהונה והעסקה"** – כהגדרתם בחוק החברות.

3. 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.

4. שיקולים בבחינת תגמול לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים

- 4.1. השכלה ומומחיות, ותק (בשוק ההון ובתחום המומחיות ו/או בחברה), ידע וניסיון מקצועי והישגים מקצועיים, לרבות המוניטין של בעל התפקיד המרכזי;

¹ זכות לקבלת תשלום כספי מחקה עליית ערך מניית החברה או מניית חברת האם או כל רכיב משתנה הוני אחר המסולק במזומן.

מהדורה מ.ס.4 – ינואר 2023

- 4.2 הגדרת התפקיד, לרבות תחומי האחריות הסמכות והיקף המשרה;
- 4.3 תנאי תגמול לבעלי התפקיד הקודמים;
- 4.4 תרומה וסיוע לעסקיה של החברה, לשוויה, רווחיה, 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 נכון ליום 31 בדצמבר 2021, היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה הממוצעים של כל בעלי התפקיד המרכזי בחברה, עבור שירותיהם לחברה, בגין שנת 2021, לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני, כולל מענקים, ששולם ליתר העובדים בחברה, לא כולל בעלי תפקיד מרכזי ונושאי המשרה בחברה עבור שנת 2021, הוא 3.87 ו-4.43, בהתאמה.²
- 4.12 בנוגע למענקי פרישה – יכול שיובאו בחשבון שיקולים בנוגע לתקופת הכהונה של בעל התפקיד המרכזי, תנאי כהונתו והעסקתו והישגי החברה בתקופה זו, תרומתו להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה ונסיבות פרישתו.

² לענין זה עלות השכר מחושבת לפי ההוצאה החשבונאית (כולל עדכוני הפרשות לחופשה, הבראה ובנוס, כולל ההוצאה החשבונאית בגין תשלום מבוסס מניות), ללא מס שכר ובתוספת שווי שנזקף 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 2021, 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 בעלי תפקיד מרכזי בחברה.

תגמול לבעל תפקיד מרכזי וממלא תפקיד בכיר³ (בפרק זה וביחד: "בעל תפקיד מרכזי")

5. תגמול לבעל תפקיד מרכזי – כללי

- 5.1. התגמול הכולל לבעל תפקיד מרכזי יושפע, בין היתר, מתוצאותיה העסקיות של החברה וניהול סיכונים, וכן מתרומתו האישית של בעל התפקיד המרכזי להשגת תוצאות אלו כפי שייקבע בתכנית היעדים הפרטנית של כל בעל תפקיד מרכזי.
- 5.2. מדיניות התגמול של החברה כוללת מנגנונים שתכליתם לתמרץ בעל תפקיד מרכזי לטווח ארוך. התגמול בגין רכיבים משתנים נפרס על פני מספר שנים ומותנה בעמידה בביצועים.
- 5.3. עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תגמול של עובדים אחרים שמדיניות זו חלה עליהם נדונים מעת לעת ומאושרים על ידי הדירקטוריון.
- 5.4. תנאי התגמול של ממלאי תפקיד בכיר יאושרו על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, אולם שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של גורם כאמור שכפוף למנכ"ל, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת תגמול אם אושר בידי המנכ"ל בהתאם למדיניות התגמול. שינוי לא מהותי – שינוי שתוצאתו המצטברת אינה עולה על 7% לשנה ביחס לעלות השנתית לחברה של כל תנאי התגמול של אותו גורם שאושרו על ידי הדירקטוריון או שינוי יחסי שנעשה בתנאי התגמול בהתאם לעדכון בהיקף המשרה.
- 5.5. תנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי, לרבות מנגנוני התגמול שלהם, יאושרו על ידי מנכ"ל החברה ובכלל זה:
 - 5.5.1. מענק שנתי בשיקול דעת ו/או קביעת יעדים מדידים למענק שנתי ותשלום על-פיהם, ביחס לבעלי תפקיד מרכזי.
 - 5.5.2. עדכון בתנאי התגמול לרבות ברכיב הקבוע המשולם לבעלי תפקיד מרכזי.
- 5.6. מנגנון התגמול יכלול את האפשרות לביטול, דחייה או פריסה של הרכיבים המשתנים בעת שקיימת חשיפה לחברה עקב נתוני נזילות ויחס כושר פירעון שליליים ואפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים (לרבות דחייתם או פריסתם) במקרים שלהלן, על פי שיקול דעת הדירקטוריון.

³ למעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה, לגביהם תובא התייחסות בפרק נפרד.

מהדורה מ.ס.4 – ינואר 2023

5.7. במקרים במפורטים להלן, לדירקטוריון החברה הסמכות להפחית (ובכלל זה לבטל או לא לשלם, לדחות או לפרוס) בדיעבד את סכום המענקים, וכל רכיב משתנה אחר, בעל לבעל תפקיד מרכזי בחברה:

5.7.1. לצורך שמירת יציבות החברה ועל איתנותה הפיננסית;

5.7.2. אי עמידה של החברה ביעדיה כלל או בקשר עם כספי החוסכים בפרט;

5.7.3. ביצועיים שליליים של החברה ושל כספי החיסכון של החוסכים המנוהלים באמצעותה.

6. תנאי תגמול לבעל תפקיד מרכזי

6.1. עלות רכיב קבוע

בכפוף לשיקולים לקביעת תגמול לבעל תפקיד מרכזי, העלות השנתית של הרכיב הקבוע לא תעלה על 1,500 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 (אף אם לא פורט להלן):

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. זכאות לקבלת רכב מהחברה ו/או השתתפות בהוצאות רכב (לרבות גילום מס בגין הוצאה זו);

6.2.3. תקשורת ומדיה (כגון: טלפון נייד, טלפון נייד, מחשב נייד, אינטרנט, מנוי לעיתונים יומיים, ספרות מקצועית);

6.2.4. ימי חופשה, מעבר לקבוע בחוק, ועד תקרה של 30 ימי חופשה בשנה;

6.2.5. השתלמויות מקצועיות ו/או דמי חבר לאגודות מקצועיות ודמי ביטוח בגין עיסוק מקצועי;

6.2.6. פוליסות ביטוח קבוצתיות;

6.2.7. החזר הוצאות בהתאם לנוהלי החברה;

מהדורה מ4.0 – ינואר 2023

- 6.2.8. הטבות, הלוואות והנחות במוצרים ושירותים של החברה, בתנאים שתיקבע החברה לעניינים אלה, מעת לעת, ביחס לכלל עובדי החברה או לכלל העובדים בדרגות הבכירות וכו';
- 6.2.9. השתלמויות מקצועיות ו/או כנסים, דמי חבר לאגודות מקצועיות, ביטוח אחריות מקצועית, שי לחגים, שווי ארוחות, נשיאה בעלויות לימודים אקדמיים, והכל לרבות גילום שווי זקיפות ההטבות האמורות לצורכי מס (ככל שקיימת כזו);
- 6.2.10. הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע (בהיקף שנתי);
- 6.2.11. פטור, ביטוח ושיפוי בכפוף להוראות הדין.

6.3. בונוסים ומענקים

מענק שנתי –

- 6.3.1. תנאי סף – החברה תהא רשאית להעניק לבעל תפקיד מרכזי מענק שנתי, בין היתר, בשים לב להישגיו של נושא משרה, לרבות עמידה ביעדים, תרומתו להישגי החברה בשנה החולפת וכדומה, והכל בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף 6.4 זה. אין באמור לעיל כדי לגרוע מאפשרות החברה להעניק מענקים לעובד אחר בחברה.
- החברה תהיה רשאית להעניק מענק שנתי בגין כל שנה (להלן: "**שנת המענק**"), בכפוף להתקיימות תנאי הסף המפורטים להלן:
- (א) 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.
- (ב) 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.
- (ג) מבלי לגרוע מהאמור לעיל ולהלן, מתן המענק השנתי יכול שיותנה בהתקיימות תנאי סף, 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 לבעל תפקיד מרכזי שלגביו נקבע

מהדורה מ-4.0 – ינואר 2023

היעד. ועדת התגמול ו/או ודירקטוריון החברה יהיו רשאי לשנות את תנאי הסף בעקבות שינוי מהותי בשוק ההון ו/או שינוי מהותי בפעילות הקבוצה במהלך שנה קלנדרית כלשהי.

(ד) תנאי להענקת מענק שנתי לבעל תפקיד מרכזי אשר העסקתו בחברה התחילה או הסתיימה במהלך שנה קלנדארית כלשהי הינו כי בעל התפקיד המרכזי כאמור יהיה מועסק בחברה במשך 6 חודשים לפחות בשנה הקלנדארית הרלוונטית בה מוענק המענק. בסמכות ועדת התגמול לאשר תגמול לבעל תפקיד מרכזי גם אם תקופת העסקתו בחברה הייתה קצרה מ-6 חודשים.

6.3.2. תקרת המענק השנתי –

(א) סכום התגמול בגין כלל רכיבי התגמול המשתנה (מענקים ותגמולים הוניים), שישולם לבעל תפקיד מרכזי בחברה ("**תקרת המענק**") לא יעלה, במועד תשלומו, על סך השווה ל-100% מהעלות השנתית של הרכיב הקבוע של בעל התפקיד המרכזי, בכפוף לאמור בס"ק (ב) להלן.

(ב) על אף האמור בפסקה (א) לעיל, ניתן לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי 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.

(ג) לצורך בחינת העמידה בתקרת המענק, ביחס לתגמול מבוסס מניות שאינו מסולק במזומן, ככל שהוענק שלבעל תפקיד מרכזי, יובא בחשבון סך השווי ההוגן המלא של התגמול ההוני למועד ההענקה, מחולק במספר שנות ההבשלה (לפחות 3 שנים, כאמור בסעיף 6.5.10(א) להלן). סכום זה יובא בחשבון לצורך בחינת העמידה בתקרת המענק, במסגרת התגמול המשתנה החל בשנה שבה הוענק התגמול מבוסס המניות, ולמשך מספר שנות ההבשלה.

(ד) לצורך בחינת העמידה בתקרת המענק, ביחס לתגמול מבוסס מניות שמסולק במזומן (כגון זכויות פאנטום שהתשלום הכספי בגינם נגזר מעליית מחיר מניית החברה), ככל שהוענק לבעל התפקיד המרכזי, רק בשנים בהן ישולם בפועל לבעל התפקיד המרכזי 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 לצורך בחינת העמידה בתקרת

מהדורה מס' 4.0 – ינואר 2023

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

6.3.3 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 בעל תפקיד מרכזי על ידי ועדת התגמול או דירקטוריון החברה מראש מדי שנה (וביחס לבעלי תפקיד מרכזי הכפופים למנכ"ל – יקבעו על-ידי מנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 5.5.1 ובסעיף 3.6.7.1(ב) למסמך זה) לדוגמה (א) יעדים פיננסיים של החברה, (ב) יעדים פיננסיים בתחום הפעילות של בעל תפקיד רלוונטי – כגון: עמידה ביעדי הכנסות, הוצאות, פרויקטים, בתחום פעילותו של בעל התפקיד המרכזי הרלוונטי, (ג) יעדי ביצועים / תשואות - כפי שיוגדר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, (ד) יעדים מגזריים / יעדים מכירתיים ושיווקיים / עמידה בתכנית עבודה, (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.

6.3.4 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).

6.3.5 בכפוף לאמור לעיל, דירקטוריון החברה או המנכ"ל - ביחס לבעלי תפקיד מרכזי הכפופים אליו - יקבע ביחס לכל קבוצת יעדים ו/או לכל יעד בנפרד את שיעורו מתוך סך היעדים ואת המועד הנדרש לעמידה ביעדים השונים.

6.3.6 יודגש כי האמור בסעיף זה לעיל, לא יחול ביחס למענק בשיקול דעת ו/או למענק בגין תנאים חריגים כמפורט להלן.

מענק בשיקול דעת -

6.3.7 תגמולים שאינם מותני ביצועים –

6.3.7.1 מענק בשיקול דעת

הדירקטוריון או מנכ"ל החברה – ביחס לבעלי תפקיד מרכזי הכפופים אליו - יהיה רשאי להעניק מענק בשיקול דעת, בכפוף לתנאים הבאים ובהתבסס על הקריטריונים המפורטים להלן:

מהדורה מ-4.0 – ינואר 2023

- (א) סכום המענק בשיקול דעת לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה;
- (ב) סכום המענק המבוסס על יעדים אובייקטיביים מדידים בתוספת סכום המענק בשיקול דעת לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית כלשהו לא יעלה על תקרת המענק כקבוע בסעיף 6.3.3 לעיל.
- (ג) בין השיקולים המנחים בבסיס קבלת החלטה בדבר מענק על בסיס שק"ד, ישוקללו השיקולים הבאים: (א) טיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי לעסקי החברה; (ב) שימור בעלי תפקידים מרכזיים בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים, (ג) היקף הסמכויות האחריות של בעל התפקיד המרכזי; (ד) שביעות הרצון מתפקוד בעל התפקיד המרכזי; (ה) תרומתו של בעל התפקיד המרכזי לממשל תאגידי תקין וציות להוראות הדין ותרומתו לקיום סביבה אתית נאותה (ו) הערכת ממונה ישיר על מקבל המענק, תוך פירוט הנימוקים הענייניים העומדים בבסיס המלצתו.

מענק חתימה 6.3.7.2

מענק עבור שנת העבודה הראשונה של בעל תפקיד מרכזי 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.

מענק שימור 6.3.7.3

מענק לעובד, שהוגדר כ-"עובד מפתח", שנועד לעודד את המשך העסקתו של אותו עובד, ובכלל זה מענק שמותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש. מענק כאמור יעמוד ביחס שנקבע בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה.

אופן ומועדי תשלום

אופן ומועדי תשלום המענק השנתי ומענק בשיקול דעת –

6.3.8. 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, לבעלי תפקידים מרכזיים 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 6.3.11 שלהלן ישולם רק החלק מאומדן המענק השנתי שלפי סעיף 6.3.11 אמור להיות משולם בשנה הרלוונטית (כהגדרתה להלן)

מהדורה מ4.0 – ינואר 2023

(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 שבעל התפקיד המרכזי 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 שבעל התפקיד המרכזי זכאי בפועל, במקרים אלו שבעל התפקיד המרכזי ישיב את הסכומים ששולמו ביתר מיד לאחר אישור הדוחות הכספיים הרלוונטיים.

6.3.9. 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 לבעל התפקיד המרכזי בפועל בשנה הרלוונטית (כהגדרתה בסעיף 6.3.11 להלן) או גבוה מסכום המענק השנתי לו בעל התפקיד המרכזי זכאי, אזי בעל התפקיד המרכזי ישיב את הסכומים ששולמו ביתר מיד לאחר אישור הדוחות הכספיים הרלוונטיים.

6.3.10. החברה רשאית לדחות את תשלום המענקים לבעל תפקיד מרכזי בשנה אשר הסתכמה בהפסד לחברה, והכל בכפוף לשיקול דעתה הבלעדי של החברה.

6.3.11. 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 לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדרית מסוימת אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה ואם סך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על "התקרה לתשלום" (כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]) ובמקרה שתנאי זה אינו מתקיים, המענקים לבעל תפקיד מרכזי יהיו כפופים להסדרי דחיה כמפורט להלן:

(א) אם לא הוענק לבעל תפקיד מרכזי 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 שנים (קרי התשלום הראשון ישולם כעבור שנה אחת מהשנה הרלוונטית,

מהדורה מ.ס.4 – ינואר 2023

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 לבעל תפקיד מרכזי 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, ובהשפעתו של בעל התפקיד המרכזי על פרופיל הסיכון של החברה וכספי העמיתים; אם הוענק לבעל תפקיד מרכזי, בשנה בגינה הוא יהיה זכאי למענקים, תגמול הוני שתנאי ההבשלה שלו תואמים את דרישת הפריסה או ארוכים יותר, אזי:

(ב)

○ 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.

○ אם מלוא השווי ההוגן של התגמול ההוני כפי שחושב למועד ההענקה (שחל בשנת המענק), נמוך מ-50% משווי התגמול המשתנה, אזי ייפרס (כאמור בסיפא לס"ק (א) 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 ס"ק (ב) זה, **"שווי התגמול המשתנה"** – בגין שנה בה הוענק לבעל תפקיד מרכזי תגמול הוני, סכום המענקים להם הוא זכאי בגין אותה שנה בצירוף מלוא השווי ההוגן של התגמול ההוני, כפי שחושב למועד ההענקה.

(ג) התשלומים הנדחים 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 המקזזת את ירידת המדד.

(ד) החלטת החברה על סיום העסקתו של בעל תפקיד מרכזי כלשהו בנסיבות שאינן שוללות פיצויי פיטורים, לא יקדימו את הזכאות לקבלת התשלומים הנדחים ובעל התפקיד המרכזי יהיה זכאי לקבלת התשלומים הנדחים שנזקפו לזכותו במועדי הבשלתם. למען הסר ספק, גם במקרה של עזיבה ביוזמתו של בעל התפקיד המרכזי טרם מועד תשלומם של תשלום נדחה

מהדורה מ.4.0 – ינואר 2023

כלשהו לו הוא זכאי, סיום העסקה כאמור לא תביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו, אלא באישור מראש של ועדת התגמול.

מענק אירוע חד פעמי

6.3.12. בהתקיימותם של תנאים חריגים, הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי (לדוגמה בנסיבות של עסקה לשינוי שליטה, רכישה ו/או מכירה ו/או הקמה של פעילות מהותית, שימור בעל תפקיד מרכזי), יהיו רשאים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה להעניק לנושאי המשרה בחברה מענק בגין "מאמץ מיוחד", וזאת בהתאם לקריטריונים כמותיים שיקבעו בהתאם לנסיבות העניין והוראות הדין בנושא.

תגמול מבוסס מניות

6.3.13. החברה תהיה רשאית להעניק, מעת לעת, כתבי אופציה למניות, מניות, מניות חסומות ו/או יחידות למניות חסומות וכיו"ב (להלן: "ניירות ערך"), לאמץ תכנית להענקת ניירות ערך כאמור (להלן בסעיף זה: "תכנית תגמול הוני"), לאשר הענקת ניירות ערך כאמור של החברה האם, או להעניק להם זכויות פאנטום⁴ או לאמץ תוכניות להענקת זכויות פאנטום, בין היתר בכפוף לתנאים הבאים:

6.3.13.1. תקרת שווי הוגן/שווי – שווים ההוגן של ניירות הערך וזכויות פאנטום שיוענקו לכל בעל תפקיד מרכזי או ממלא תפקיד בכיר, 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 לזכויות הפאנטום, המהוות רכיב משתנה הוני שמסולק במזומן, סך התשלום בגין זכויות אלו לא יעלה על 600 אלף ש"ח במהלך שנה קלדנרית (למען הסר ספק, רכיבים אלו כפופים לתקרת המענק כמפורט בסעיף 6.3.2 לעיל)⁵.

6.3.13.2. מחיר מימוש – בכפוף להבשלת ניירות הערך וזכויות פאנטום ולהתאמות כאמור בסעיף 6.3.13.5 להלן, מחיר המימוש של אופציות למניות או של זכויות פאנטום שנקבע להן מחיר מימוש לא יפחת ממחיר השווה לממוצע 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 הדירקטוריון.

⁴ זכות לקבלת תשלום כספי מחקה עליית ערך מניית החברה או כל רכיב משתנה הוני אחר המסולק במזומן.

⁵ מובהר כי הסכומים המופיעים בסעיף זה אינם בהכרח עקביים לסכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות המקובלים.

מהדורה מ4.0 – ינואר 2023

6.3.13.3 תקופת הבשלה – תקופת ההבשלה של ניירות הערך וזכויות הפאנטום תהיה כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול או הדירקטוריון 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 6.3.2 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 6.3.11 לעיל.

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

6.3.13.5 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.

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

6.3.13.7 סיום יחסי עבודה – תכנית התגמול ההוני תכלול התייחסות לתנאים שיחולו במקרה של סיום יחסי עבודה, לרבות במקרה של סיום יחסי עבודה כתוצאה מפיטורין (לרבות במקרים השוללים זכאות לפיצויי פיטורין), או כתוצאה ממוות או נכות של בעל התפקיד המרכזי או ממלא התפקיד הבכיר, לפי הענין.

6.3.14 למען הסר ספק, אין באמור בסעיף 6.3 זה כדי לגרוע מהאפשרות לאשר מענקים כאמור בסעיף 6.4.1 לעיל, אשר איזה מהיעדים שלהם נגזר מעליית שווי מניית החברה, בכפוף להוראות מדיניות זו ביחס למענקים.

מהדורה מ.4.0 – ינואר 2023

6.3.15 בעת הענקת תגמול הוני תשקל האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן. ועדת התגמול ודירקטוריון 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 ההוני, שהינה בין היתר, מתן תמריצים ראויים להשאת ערכה של החברה בטווח הארוך.

6.3.16 הוראות סעיף 20 להלן, בדבר השבה של סכומים שהוענקו לעובדים ובעלי תפקיד מרכזי בחברה, יכול ויחולו בהתאמה גם על הרכיב ההוני, זאת על פי החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה וככל שרלוונטי בנסיבות העניין.

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

תגמול בקשר עם סיום העסקה

ניתן לאשר לממלא תפקיד בכיר/בעל תפקיד מרכזי תנאי פרישה או פיצויים ספציפיים אשר יכול שיביאו בחשבון, בין היתר, את תנאי העסקתו של ממלא תפקיד בכיר/בעל תפקיד מרכזי במועד פרישתו, הוותק של ממלא תפקיד בכיר/בעל תפקיד מרכזי בחברה ונסיבות פרישתו. לגבי ממלא תפקיד בכיר/בעל תפקיד מרכזי ועובדים חדשים התנאים יקבעו לפי הנהוג בחברה ובתנאים דומים.

6.3.18 פיצויי פיטורין – בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד תהיה זכאות לפיצויי פיטורין מלאים על פי דין או פיצויי פיטורין לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

6.3.19 הודעה מוקדמת – תקופת הודעה מוקדמת תיקבע באופן פרטני בהסכם העסקה בהתחשב בפרמטרים המפורטים במסמך מדיניות זה ובכל מקרה, תקופת הודעה מוקדמת לא תעלה על שישה חודשים, בין שמדובר בפיטורין ובין בהתפטרות.

במסגרת תקופת ההודעה המוקדמת יתחייב בעל תפקיד מרכזי להעניק לחברה שירותים בפועל, אלא אם תחליט החברה, לפי שיקול דעתה, לשחרר אותו ממחויבות זו, ובלבד שיהיה זכאי לקבלת כל תנאי הכהונה וההעסקה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ללא שינוי. במקרה כאמור בו שוחרר ממחויבות להמשיך ולמלא את תפקידו, תהיה החברה רשאית (אך לא חייבת) לשלם את התמורה המגיעה לו חלף ההודעה המוקדמת בצירוף שווי התנאים הנלווים, בהתאם להוראות הסכם העסקתו, בתשלום אחד עם סיום העבודה בפועל.

6.3.20 כאמור בסעיף 6.3.11 לעיל, סיום העסקה אינו מקדים תשלומם של תשלומים נדחים אלא בהתאם להוראות מדיניות זו.

מהדורה מ.4.0 – ינואר 2023

6.3.21. מענק פרישה – כחלק מתנאי כהונה והעסקה, במקרה של פרישה או הפסקת עבודה, החברה רשאית להעניק לבעל תפקיד מרכזי מענק פרישה לרבות דמי הסתגלות בסך כולל שלא יעלה על עד 4 פעמים המשכורת החודשית בתוספת שווי התנאים הנלווים שהוא זכאי להם מידי חודש במהלך עבודתו (ובכלל זה רכב).

6.3.21.1. בעת קביעת גובה מענק הפרישה, יובאו בחשבון, בין היתר, תקופת הכהונה או ההעסקה, תנאי הכהונה והעסקה בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של בעל התפקיד המרכזי להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

6.3.21.2. מענק פרישה יהא כפוף להסדר דחייה מעבר למועד סיום העסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים. תקופת הדחיה 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 שלוש משכורות חודשיות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.

לעניין סעיף זה, "מענק פרישה" – כל תגמול המשולם, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף מוסדי.

תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים וגורמים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

7. יעדים לעובדים ו/או לנותני שירותים על פי הסכם מיקור חוץ המוגדרים כבעלי תפקיד מרכזי 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 בעל תפקיד מרכזי כאמור ואופן חישוב המענק, כמפרט בסעיף 6 לעיל.

תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות פיקוח בקרה

8. ביחס לעובדים בפונקציות הבקרה הזכאים למענק שנתי (לרבות בעלי תפקיד מרכזי וממלאי תפקיד בכיר), 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 לעובדי פונקציות הבקרה יהיו כפופים לתנאי הסף לתשלום מענקים כמוגדר בסעיף 6.3.1 לעיל ו/או לרכיבים נוספים הכלולים ביעדים שהוגדרו על ידי

מהדורה מ.ס.4 – ינואר 2023

הקבוצה כיעדים רוחביים (כגון עמידה ביעדים פיננסיים, שימור עובדים, שביעות רצון עובדים וכיוצ"ב).

תגמול לבעלי תפקיד, גורמים ומועסקים בניהול השקעות בפועל שאינם בעלי תפקיד מרכזי

9. המענק לבעלי תפקיד ולגורמים ומועסקים במערך ניהול השקעות של החברה (להלן: "מנהלי השקעות"), ייקבע על פי פרמטרים המאגדים בתוכם שיקולים של ניהול סיכונים הנובע מאופן ניהול השקעות, יעדי החברה למחלקת ההשקעות, תשואה מול סיכון (ובכלל כך התחשבות בתשואת העמיתים ורמת הסיכון שנלקחה), אשר ימדדו על פני פרק זמן של 3 שנים לכל הפחות (להלן: "תקופת המדידה").

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

10. בכדי לצמצם את החשיפה של הטיה ו/או העדפה כלשהי של מנהלי השקעות, המענק למנהלי השקעות יכול שיקבע באופן מחלקתי, ויתבסס על הקריטריונים להלן (אחד או יותר):

10.1. הישגי החברה בתחום ניהול השקעות (שקלול רכיב התשואה ורכיב הסיכון) על פני תקופת המדידה, אשר יבחנו על-ידי יצירת מדד השוואתי.

10.2. הישגי מחלקת ההשקעות בתחום ניהול השקעות בשנת המענק, אשר יבחנו על-ידי יצירת מדד השוואתי.

10.3. מצבה ואיתנותה הפיננסית של החברה.

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

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.

10.5. הסדרי התגמול לעובדים במערך ההשקעות יהיו כפופים למגבלות ביחס לגובה רכיב התגמול המשתנה ביחס לעלות הרכיב הקבוע, בהתאם לסעיף 6.3.2 למסמך זה.

תגמול לעובדי החברה שלגביהם אין התייחסות מפורשת (כלליים)

11. תגמול לעובדי החברה שלגביהם אין התייחסות מפורשת יתבסס ברובו על רכיבי תגמול קבוע. הסמכות להעניק מענק שנתי לעובדים כאמור, תהיה בידי מנכ"ל החברה, בשים לב לשיקולים הקבועים במדיניות זאת וערכי החברה המוסדרים בה.

אופן תשלום לבעל תפקיד מרכזי

12. כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי (למעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה). במקרים בהם ניתן להתקשר בהסכם למתן שירותים עם בעל תפקיד מרכזי או חברה בבעלותו, כנגד חשבונית, העלות לחברה תישאר זהה לעלות העסקתו החודשית לו היה מועסק כעובד, לרבות תנאים סוציאליים ונלווים בצירוף מע"מ.
13. החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מהקבוצה, והיא תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות של תפקידו בחברה.
14. אחריות פיקוח - מחלקת משאבי אנוש של החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה, מכל גורם אחר שאינו החברה ובכלל זה משולט בחברה (כהגדרת מונח זה בחוזר התגמול). למען הסר ספק מובהר ביחס לעובד או בעל תפקיד מרכזי 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 מסויימת שלהם בקבוצה (למעט בחברה), ובלבד שלא ינתן להם כל תגמול, שהחברה אינה נושאת בו, בשל כהונתו בחברה מגורם אחר ובכלל זה מחברת האם.

איסור גידור

15. חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיבים משתנים.

השבת תגמול או שלילת תגמול

16. בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו בכל אחד מהמקרים הבאים:
- 16.1. סכומים ששולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה, ו/או
- 16.2. סכומים ששולמו לו בהתחשב ברמת סיכון שהתברר, כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה
- 16.3. קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותו, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת

מהדורה מ.4.0 – ינואר 2023

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. 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.

18. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה").

19. 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 לבעל התפקיד המרכזי כאמור, הודעה בכתב הכוללת, בין היתר, את סכום ההשבה והנימוקים להשבה, ובמסגרתה תיקצב תקופת זמן לביצוע ההשבה.

20. לגבי בעל תפקיד מרכזי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על נסיבות מסוימות הרלוונטיות להשבה, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

21. מנגנון ההשבה, לא יחול לגבי בעל תפקיד מרכזי אשר סך הרכיב המשתנה שהוענק לו בגין כל שנה קלנדרית אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע באותה שנה.

22. במקרים במפורטים להלן, לדירקטוריון החברה הסמכות להפחית בדיעבד את סכום המענקים להם זכאי בעל תפקיד מרכזי:

22.1. לצורך שמירת יציבות החברה ועל איתנותה הפיננסית.

22.2. אי עמידה של החברה ביעדיה כלל או בקש/ר עם כספי החוסכים בפרט.

22.3. ביצועיים שליליים של החברה ושל כספי החיסכון של החוסכים המנוהלים באמצעותה.

שונות

23. יתכנו שינויים בזהות בעל תפקיד מרכזי ובסוגי התפקידים או המשרות שמחזיקים בהם יחשבו כבעלי תפקיד מרכזי משנה לשנה.

24. אנשים שכיהנו כבעלי תפקיד מרכזי בשנה מסוימת ושבשל כך, תנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו, לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כבעלי תפקיד מרכזי בשנים הבאות, ועל כן, ככל שיוחלט על ידי הנהלת החברה כי כהונתם כבעלי תפקיד מרכזי הסתיימה תנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים יותר למדיניות זו.

מהדורה מס' 4.0 – ינואר 2023

25. אין במסמך זה כדי להקים כל זכות (לרבות זכות לקבלת גמול מכל סוג ומין שהוא) לבעל תפקיד מרכזי, שמדיניות תגמול זו חלה עליהם, ו/או לכל צד שלישי אחר. ככל שלבעל תפקיד מרכזי יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו לגבי בעל תפקיד מרכזי מסוגו, הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו.

26. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוזר התגמול באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור למדיניות תגמול זו, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.

27. הטבות לעובדי החברה בשירותים ומוצרים – החברה תהיה רשאית להעניק לבעלי תפקיד מרכזי/ממלאי תפקיד בכיר, הטבות, הלוואות והנחות במוצרים ושירותים של החברה, בתנאים שאינם מטיבים לעומת התנאים שתיקבע החברה לעניינים אלה, מעת לעת, ביחס לכלל עובדי החברה או לכלל העובדים בדרגות בכירות.

28. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.