

אנליסט קופות גמל בע"מ ("החברה")

מדיניות תגמול

1. כללי

- 1.1 מדיניות התגמול שלהלן אושרה על ידי דירקטוריון החברה לאחר שקיבל את המלצות ועדת התגמול של החברה בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 מיום 11.7.2019 (להלן: "חוזר מדיניות תגמול").
- 1.2 מדיניות התגמול נועדה לקדם את יעדי החברה, תוך התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה והרצון לשמר ולגייס כוח אדם איכותי ומקצועי. מתוך מטרה זו, באה מדיניות התגמול לקבוע הוראות לעניין נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בחברה, שחוזר מדיניות התגמול חל עליהם. מדיניות התגמול, נועדה בין היתר למנוע תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדים ארוכי טווח של החברה, מדיניות ניהול הסיכונים שלה, ועם הצורך בניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעותו.
- 1.3 מדיניות התגמול שגובשה ואושרה על ידי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה נועדה ליצור מסגרת תגמול אשר תתגמל את נושאי המשרה בעלי תפקיד מרכזי ועובדי החברה בצורה מידתית וראויה, בהתחשב במטרות החברה, ביעדיה לטווח הארוך, וכן בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה הנגזרת מתחום עיסוקה של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה כתחנה מנהלת של קופות גמל. החברה פועלת בתחום עתיר רגולציה. במסגרת זו נשקל גם היקף דרישות הרגולציה החלה על תחום אחריותו של כל עובד בחברה וחשיפתו האישית המוגברת במסגרת האכיפה המנהלית.
- 1.4 בגיבוש מדיניות התגמול של החברה נטלו חלק מנהלת הכספים, מנהלת הסיכונים של החברה והיועץ המשפטי של הקבוצה, למעט בנוגע לתגמולם.
- 1.5 שיקולי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה בקביעת מדיניות התגמול הינם בהתאם לקריטריונים ולשיקולים המפורטים בחוזר מדיניות התגמול, ונקבעו בראייה ארוכת טווח, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה הסיכונים הגלומים בו, הניסיון, המומחיות והשכלה והכישורים של נושא המשרה וכן תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה לטווח הארוך. ובכלל זה: (1) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה; (2) מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לחברה, למדיניות ההשקעות של קופות הגמל בניהולה.
- 1.6 ולאינטרס עמיתי קופות הגמל בניהולה; (3) הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי עמיתי קופות הגמל בניהול החברה, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך; (4) מצבה הפיננסי של החברה; (5). היקף הנכסים המנוהלים על ידי החברה ומורכבות פעילותה; (6)



- 1.7 היבטים כלל ארגוניים הקשורים בתגמול נושאי משרה ועובדים אחרים בקבוצה והפערים הרצויים ביניהם; (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.
- 1.8 במסגרת בחינת ניהול הסיכונים של החברה, החברה תבחן מדדי סיכון כ- HS STD, VAR, פיזור גיאוגרפי וענפי, ומדדי תשואה כגון: שארפ, אלפא, ו- Excess return" והכל בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- 1.9 עקרונות מדיניות התגמול, ובייחוד התנאים המקדמיים שנקבעו בה בקשר לרווחי החברה, נועדו לוודא כי סך הרכיב המשתנה בתגמול עובדי החברה לא יגביל את יכולת החברה לשמור על איתנותה וכושר פירעונה בכל עת, ולפיכך ניתן יהיה להפחית או לבטל תשלום רכיב משתנה, לפי שיקול דעתה הבלעדי של החברה, לרבות לצורך שמירה על איתנותה וכושר הפירעון של החברה.
- 1.10 במסגרת השיקולים לקביעת מדיניות התגמול על ידי וועדת התגמול והדירקטוריון נשקל גם הצורך בהענקת תנאי תגמול סבירים והולמים אשר יהוו תמריץ נאות לעובדים לקדם ולהזדהות עם מטרות החברה בטווח הקצר והארוך, תוך יצירת איזונים, התחשבות בתוצאות הכספיות של החברה ויצירת מסגרת נאותה של מבחנים ותקרות עבור תמריצים אלו.
- 1.11 בקביעת מדיניות התגמול שקלו ועדת התגמול והדירקטוריון גם את היחס בין תנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי בגוף המוסדי לממוצע השכר וחציון השכר של שאר העובדים והמועסקים בחברה (שאינם בעלי תפקיד מרכזי) על מנת לוודא כי היחס בין האמור אין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה. במסגרת זו, הובא בחשבון היחס בין מספר בעלי התפקיד המרכזי בחברה והתפקיד אותו הם נדרשים למלא אל מול המספר המצומצם יחסית של כלל עובדי החברה.

2. הגדרות

- 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 גוף מוסדי, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו בין אם מתקיימים יחסי עובד מעביד בינו לבין הגוף המוסדי ובין אם לאו.
- 2.2.2 נושאי משרה בחברה: כהגדרת "נושא משרה" להלן, ובכלל זה: מנכ"ל, יועמ"ש, מבקר הפנים, מנהלת הכספים, מנהלת הסיכונים, מנהל טכנולוגיות מידע, ממונה אכיפה, סמנכ"ל שרות לקוחות, סמנכ"ל השקעות, חשב, מנהלת מחלקת תפעול עמיתים. למעט: א) מי שאינו ממלא אחד התפקידים המנויים לעיל וכן ב) מי שהדירקטוריון 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.

- 2.2.3 מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:
- 2.2.3.1 סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח.
- 2.2.3.2 הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו.
- 2.2.4 מי שנכלל בקבוצה 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 בפסקאות 2.2.1 ו-2.2.2.
- 2.2.5 למרות האמור לעיל, לא ייחשב בעל תפקיד מרכזי, עובד שאינו נושא משרה (1) שהרכיב 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; (2) על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה; וכן (3) שעוסק 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.
- 2.3 "דירקטור בלתי תלוי" – כהגדרתו בסעיף 2 לפרק 2, חלק 1, שער 5 לחוזר המאוחד.
- 2.4 "החברה האם" – אנליסט אי.אמ.אס שרותי ניהול השקעות בע"מ
- 2.5 "מיקור חוץ" – כהגדרתו בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחוזר המאוחד.
- 2.6 "מנגנון תגמול" – היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם.
- 2.7 "נושא משרה" – כל אחד מאלה:
- 2.7.1 נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי.
- 2.7.2 חבר ועדת השקעות של קופת גמל, למעט דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי, נציג חיצוני, נציג בלתי תלוי ולמעט עובד הקבוצה אשר אינו מקבל תגמול בגין כהונתו כדירקטור וכחבר ועדת ההשקעות. נכון למועד אישור מדיניות התגמול, אין חברי ועדת השקעות העונים להגדרה זו.
- 2.7.3 ממלא תפקיד אחר בחברה, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.



- 2.8 "עובדי מפתח" – עובד בעל כישורים ייחודיים המהווה נכס לחברה ברמת הידע והיכולות, אשר לעזיבתו את החברה תהא השפעה מהותית על החברה.
- 2.9 "פונקציות בקרה" – מנהלת הסיכונים, עובדי ביקורת הפנים, עובדים רלבנטיים במחלקה המשפטית, מנהלת הכספים, חשב, עובדים רלבנטיים במחלקת בקרת השקעות.
- 2.10 "פעילות מהותית" – כהגדרתה בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחוזר המאוחד.
- 2.11 "רווח תפעולי" – רווח מפעולות לפני הכנסות (הוצאות) מימון ולפני רווח (הפסד) מניירות ערך סחירים, כשהוא מחושב לפני המענק המגיע לנושאי המשרה בחברה האם המתוגמלים על פי הרווח התפעולי.
- 2.12 "רכיב משתנה" – רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.
- 2.13 "רכיב קבוע" – רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה:
- 2.13.1 הענקתו אינה מותנית בביצועים;
 - 2.13.2 הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה;
 - 2.13.3 סכומו הכספי קבוע;
 - 2.13.4 הוא אינו תשלום מבוסס מניות.
- 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.

3. תיאור המדיניות ועקרונות התגמול לבעלי תפקיד מרכזי

- 3.1 כללי
- 3.1.1 במסגרת קביעת תנאי התגמול לבעל תפקיד מרכזי בחברה, יובאו בחשבון, השכלתו של נושא המשרה, מידת הרלבנטיות שלה לתפקיד אותו הוא ממלא, ניסיונו המקצועי, תחומי אחריותו, הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה, הסיכונים הגלומים בתפקיד אותו הוא ממלא, מומחיותו וכישוריו;
- 3.1.2 תנאי התגמול יישקלו בראייה ארוכת טווח של מטרות ויעדי החברה;
- 3.1.3 כמו כן יישקלו מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לחברה, למדיניות ההשקעות של קופות הגמל בניהולה ולאינטרס עמיתי קופות הגמל בניהולה;
- 3.1.4 לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בניהול השקעות, יקבע מנגנון אשר יבטיח ניהול מושכל של כספי עמיתי קופות הגמל בניהול החברה, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך;



- 3.1.5 בקביעת התגמול יובא בחשבון מצבה הפיננסי של החברה, היקף הנכסים המנוהלים על ידי החברה ומורכבות פעילותה וכן היבטים כלל ארגוניים הקשורים בתגמול נושאי משרה ועובדים אחרים בקבוצה והפערים הרצויים ביניהם;
- 3.1.6 ככל שמדיניות זו חלה על מי שעובד בחברה בהיקף משרה שאינו מלא יחולו הוראות מדיניות זו ביחס לתגמול המשולם לו עבור תפקידו זה ובהתאם להיקף משרתו בחברה בפועל, הסמכות והאחריות. היקף המשרה שעובדים אלה ממלאים בפועל בחברה, ייקבע על ידי הנהלת החברה בהתאם לצורך ויבחן מדי רבעון. עובדים אלה יהיו זכאים לתגמול בגין עבודתם בחברות אחרות בקבוצה על פי המדיניות הנהוגה בחברות אלה. לדוגמה על עובד אשר היקף משרתו בחברה עומד על 30%, תחול מדיניות זו ביחס לתגמול בעד 30% מזמנו, ואילו בעד יתרת זמנו – יהיה זכאי לתגמול בהתאם למדיניות הנהוגה בחברות האחרות בהן הוא נותן שירותים. כמו כן, ככל והרכיב המשתנה בתגמולו של עובד כאמור רלבנטי לתפקידו בחברות אחרות בקבוצה ולא לתפקידו בחברה לא תחול על רכיב זה מדיניות זו. למען הסר ספק, כל עובד או בעל תפקיד מרכזי יקבל את תגמולו מהחברה;
- 3.1.7 כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי (למעט דירקטור שאינו עובד החברה וחברי ועדת השקעות או אשראי שאינם עובדי החברה, או תאגיד השולט בחברה) ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי;
- 3.1.8 החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בו, בשל כהונתו בכל תאגיד אחר, לרבות חברות מקבוצת אנליסט;
- 3.1.9 המנכ"ל יהיה רשאי לאשר שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנכ"ל, ללא אישור הדירקטוריון או ועדת תגמול, ובתנאי שהשינוי המובא לאישור תואם את מדיניות התגמול. לעניין זה, "שינוי לא מהותי" הוא שינוי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה או בעל תפקיד מרכזי שאינו עולה במצטבר על 10% מהיקף תגמולו הכולל.
- 3.2 רכיבי שכר קבועים**
- רכיבי השכר הקבועים ייקבעו ככל האפשר בהתאם לשיקולים המנחים שלעיל, ובהתחשב ברמות השכר המקובלות לגבי התפקיד הרלבנטי וזאת לשם שימור ההון האנושי של החברה והרצון להעסיק עובדים מיומנים, מנוסים, איכותיים ובעלי מומחיות (ככל שרלבנטי) להגשמת יעדי החברה.
- רכיבי השכר הקבועים יכול ויכללו את הרכיבים הבאים:
- 3.2.1 משכורת חודשית – המשכורת החודשית עשויה להתעדכן מעת לעת, וזאת בכפוף לשיקולים שתוארו בקשר לקביעת תנאי הכהונה וההעסקה ובכפוף לתקרת השכר.
- 3.2.2 מענק קבוע – החברה תהיה רשאית להעניק זכאות למענק קבוע עד גובה 2 משכורות. זכאות העובד לתשלום המענק הקבוע לא תותנה בביצועים של העובד, והמענק יהווה חלק מרכיב



השכר הקבוע. יצוין כי מענק זה לא ייחשב כחלק משכרו של העובד לצורך הטבות נלוות (כגון הפרשות סוציאליות).

3.2.3 **תנאים נלווים** - כמקובל בחברה ו/או בהתאם להוראות כל דין (כגון ימי חופשה, מחלה, הודעה מוקדמת, הפרשות לביטוח פנסיוני, לרבות בגין רכיב פיצויי הפיטורין, קרן השתלמות, שימוש ברכב, דמי הבראה והחזר הוצאות סבירות).

3.3 עקרונות לקביעת רכיב משתנה

3.3.1 מנגנון חישובו של הרכיב המשתנה ייקבע מראש בהסכם ההעסקה של בעל התפקיד ויהיה קשור בביצועיו.

3.3.2 **תנאי סף** - תנאי הסף לתשלום המענק התקופתי לעובדים יהיו עמידה ביעדי סף במדדים הניתנים למדידה, אשר ישקללו את מדיניות ארוכת הטווח של החברה, לרבות התייחסות לניהול הסיכונים שלה. יעדי הסף למדדים אלה נקבעו על ידי הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, כדלקמן:

3.3.2.1 להבטחת יציבות החברה ואיתנותה הפיננסית, תנאי מקדמי להענקת הרכיב המשתנה לשנה קלנדרית מסוימת יהיה כי לחברה יחס התחייבויות למאזן לפי נתוני הדוח הכספי השנתי של החברה לא יעלה על 40%;

3.3.2.2 להבטחת עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה, תנאי מקדמי להענקת הרכיב המשתנה לשנה קלנדרית מסוימת היא עמידתה של החברה בדרישות הון עצמי מזערי ובהעדר חריגה מהותית מהמדיניות הפיננסית שנקבעה על ידי דירקטוריון החברה לניהול נכסי החברה של החברה ובנוסף יחס שוטף לפי נתוני הדוח הכספי השנתי שלא יפחת מ- 1.5.

3.3.2.3 למניעת תמריץ לתאבון מוגבר לסיכון ייקבע אופק הזמן למדידת ביצועים לגבי כל בעל תפקיד מרכזי, בהתאם לתפקיד אותו הוא ממלא ולרלבנטיות של מדידת ביצועיו על פני זמן ממושך, בהתאם לאמור בסעיף 3.3.10 להלן.

3.3.3 קריטריונים לקביעה של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו

3.3.3.1 עקרונות:

קביעתו של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש ושיתקיימו בהם כל אלה:

א. הם ניתנים למדידה, ולפיהם משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה גבוה מ-50%. על אף האמור, עבור פונקציות בקרה, תהא רשאית החברה שלא לכלול משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים בסך הרכיב המשתנה.



ב. הם משלבים בין ביצועי בעל תפקיד מרכזי, ביצועי היחידה העסקית בה הוא מועסק וביצועי הגוף המוסדי בכללותו, לרבות ביצועיו לגבי כספי חוסכים באמצעותו. היחס בין הקריטריונים לעיל ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי האחריות של בעל תפקיד מרכזי.

ג. הם מתחשבים ברמות סיכון.

ד. הערכת הביצועים לפיהם מבוססת על מדדי ביצוע, ובכללם מדדי ביצוע ארוכי טווח וכן על מדדי ייחוס והשוואה.

ה. בסמכות דירקטוריון החברה, כפוף לאמור לעיל ולאישורים ככל שיידרשו על פי דין, לבצע התאמות ביעדי הביצוע וטווחי הזכאות בגין קריטריונים ספציפיים בשל שינויים משמעותיים בפעילות החברה והסביבה הרגולטורית.

ו. ככלל, בכפוף לאמור לעיל, זכאות בעלי תפקיד מרכזי לתגמול משתנה תקבע על פי עמידה ביעדי ביצוע המשלבים בין פעילות החברה, פעילות הקבוצה בכללותה ועמידה ביעדי ביצוע אישיים על פי משקולות שייקבעו מראש.

3.3.3.2 על אף האמור בסעיף 3.3.3.1 לעיל, ועדת הביקורת ודירקטוריון רשאים לאשר מרכיב בשיקול דעת, בהתחשב בטיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי, ובלבד שסכומו של מרכיב זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה (לרבות במקרה בו לא התקיימו הקריטריונים להענקת מענק משתנה לבעל תפקיד מרכזי).

3.3.4 עקרונות כלליים למתן מענק שנתי למנכ"ל החברה:

החברה תהיה רשאית להעניק למנכ"ל החברה מענק בשיעור שהיווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבור המנכ"ל בהסכם העסקה או בתחילת שנת המענק על פי תכנית העבודה השנתית כגון:

3.3.4.1 75% מתקרת המענק השנתי למנכ"ל החברה ייקבע בהתאם לשיעור מגידול ברווח לאחר מס של החברה (בנטרול עליה או ירידה ברווח עקב אירועים ואו שינויים חד פעמיים אשר אינם כתוצאה ממהלך העסקים הרגיל של החברה כגון רווח או הפסד כתוצאת מכירה, מיזוג, שינוי תקינה או מדיניות חשבונאית וכו') בשנה הקלנדרית לגביה נעשה החישוב ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת.

3.3.4.2 25% מתקרת המענק השנתי למנכ"ל החברה ייקבע בהתאם יעדי ביצוע אישיים כפי שיקבעו על ידי דירקטוריון החברה לאחר המלצת ועדת תגמול – רכיב זה של המענק השנתי למנכ"ל יחושב בהתאם לעמידתו של המנכ"ל במספר יעדים הניתנים למדידה והמתמקדים בתחום אחריות עליהם אמון המנכ"ל בשנת המענק, כגון:

א. יעדי אסטרטגיה – יעדים כדוגמת ביצועי שינויים מבנים מסוימים, היבטי ניהול שונים לרבות כ"א, ביצוע פרויקטים שונים.



- ב. יעדי ממשל תאגידי - כדוגמת גיבוש תכניות אכיפה, היבטים הקשורים באבטחת מידע, עמידה בסטנדרטים ניתנים לבדיקה אובייקטיבית.
- ג. יעדי רגולציה - יעדים מדידים המתייחסים לציות לנהלים פנימיים ולהוראות הדין, עמידה בביקורות חיצוניות ופנימיות, תיקון ליקויים מביקורות שבוצעו.
- ד. יעדי שביעות רצון לקוחות - יעדים מדידים המתייחסים לטיפול בתלונות או פניות ספציפיות של לקוחות החברה.
- ה. ניהול אפקטיבי של תחום. שיפור תהליכי עבודה, צמצום תשומות, שיפור המקצועיות.
- ו. בקביעת היעדים יינתן משקל לסוגי סיכונים מהותיים להם חשופה החברה וכספי החיסכון המנוהלים באמצעותה.

3.3.4.3 תקרת המענק לא תעלה על עלות הרכיב הקבוע ל- 12 חודשים.

3.3.5 נוסחת המענק השנתי לסמנכ"ל ההשקעות:

- 3.3.5.1 עד 50% מתקרת המענק השנתי ייקבע בהתאם לגידול בהכנסות מדמי ניהול נטו של החברה בשנה הקלנדרית (בנטרול עד כמה שניתן של ההשפעה של תנודות שערים בשוק ההון ובניכוי עמלות ששולמו ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת).
- 3.3.5.2 עד 40% מתקרת המענק השנתי ייקבע באופן מדורג לפי הישגי תשואת קופות הגמל בניהול החברה במהלך שלוש השנים האחרונות לפי חישוב משוכלל של תשואות אלו. הישגי התשואה כאמור ימדדו הן אבסולוטית והן בהשוואה להישגי התשואה של גופים מוסדיים אחרים באותו סוג מסלול וברמת סיכון זהה או דומה, בהתאם לרשימת גופים להשוואה אשר עליהם תחליט החברה ואשר תתעדכן מעת לעת.
- 3.3.5.3 עד 10% מתקרת המענק השנתי ייקבע באופן מדורג בהשוואה למדד סיכון אל מול תשואות מסלולי קופות הגמל בניהול החברה.
- 3.3.5.4 תקרת המענק לא תעלה על עלות הרכיב הקבוע ל- 12 חודשים.

3.3.6 נוסחת המענק השנתי שתקבע לבעלי תפקיד מרכזי שאין לגביהם התייחסות ספציפית במדיניות זו, תקבע לפי הקריטריונים הבאים ובכפוף להתקיימות התנאים המקדמיים בסעיף 3.3.2 לעיל:

- 3.3.6.1 עמידתו של העובד בלוחות זמנים ויעדים שהוצבו לו ולמחלקתו.
- 3.3.6.2 תרומתו של העובד לחברה ולפרויקטים מיוחדים של החברה.
- 3.3.6.3 המענק השנתי לא יעלה על עלות רכיב קבוע של חודשיים לעובד.



3.3.7 נוסחת המענק השנתי למנהלי השקעות:

3.3.7.1 תבוסס על תקופת מדידה של שלוש שנים לפחות, באשר למנהלי השקעות העובדים פחות משלוש שנים בחברה, תיעשה בהתאם לתקופת עבודתם בחברה ולא פחות משנה.

3.3.7.2 עד 50% מתקרת המענק השנתי ייקבע באופן מדורג לפי הישגי התשואה במהלך שלוש השנים האחרונות של המסלול שהשקעותיו מנוהלות על ידי מנהל ההשקעות הרלוונטי

3.3.7.3 הישגי התשואה כאמור ימדדו הן אבסולוטית והן בהשוואה להישגי התשואה של גופים מוסדיים אחרים באותו סוג מסלול וברמת סיכון זהה או דומה, בהתאם לרשימת גופים להשוואה אשר עליהם תחליט החברה ואשר תתעדכן מעת לעת.

3.3.7.4 באשר למנהלי השקעות המנהלים מספר מסלולים תעשה הבחינה בחישוב משוקלל של תשואות המסלולים בניהולם.

3.3.7.5 עד 30% מתקרת המענק ייקבע באופן מדורג בהשוואה למדד סיכון אל מול תשואות מסלולי קופות הגמל בניהול מנהל ההשקעות.

3.3.7.6 עד 20% מתקרת המענק ייקבע בהתאם לתרומתו של העובד למחלקה בה הוא מועסק ותרומתה של המחלקה בה מועסק העובד לחברה, שביעות רצון מתפקודו של העובד, ציות להוראות הדין ונוהלי החברה, עמידת החברה ביעדים שנקבעו על ידה מעת לעת.

3.3.7.7 תקרת המענק לא תעלה על עלות הרכיב הקבוע ל- 10 חודשים.

3.3.8 במקרה של אירוע מהותי החורג ממהלך העסקים הרגיל של החברה, אך לא יותר מאחת לשלוש שנים, יהיו וועדת התגמול והדירקטוריון של החברה רשאים לאשר מענק מיוחד בגובה של עד 6 משכורות חודשיות מנימוקים מיוחדים בכפוף לאמור בסעיף 3.3.12.1 (ב) ו-(ג) להלן.

3.3.9 תקופת מדידה

3.3.9.1 הנוסחה לקביעת הרכיב המשתנה של בעל תפקיד מרכזי בתחום ההשקעות תביא בחשבון את תוצאות ניהול ההשקעות של החברה או של אותו בעל תפקיד מרכזי במשך שלוש שנים לפחות, ובמקרה בו טרם חלפו שלוש שנים מתחילת עבודתו של בעל התפקיד המרכזי בחברה, התקופה שמתחילת עבודתו בחברה, אך לא פחות משנה.

3.3.9.2 הנוסחה שתקבע למנכ"ל החברה תביא בחשבון את השנה הקלנדרית לגביה ניתן המענק לפחות, והכול בראייה ארוכת טווח.



3.3.9.3 יתר בעלי התפקידים המרכזיים בחברה יימדדו לפי הישגיהם במהלך השנה הקלנדרית החולפת.

3.3.10 תמהיל

במידה והחברה האם תחליט על מתן תגמול הוני לעובדי הקבוצה, אזי הקצאה לבעלי תפקיד מרכזי בחברה תיעשה בכפוף לכך שוועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אישרו כי תמהיל נוסחת המענק השנתי והתגמול ההוני תואם את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה, אין בו כדי להגביר את תאבון הסיכון של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה, וכן יש בו כדי ליצור מערכת תמריצים נאותה בראייה ארוכת טווח. במסגרת זו ייבחנו תנאי התגמול ההוני ושוויי ביחס לממוצע המענק השנתי שניתן לעובד בשלוש השנים האחרונות, וההשפעה הצפויה כתוצאה מכך על רווחיות החברה ואיתנותה.

3.3.11 הגבלות על רכיב משתנה

כללו תנאי התגמול לבעל תפקיד מרכזי מרכיב קבוע ומרכיב משתנה, ייקבע איזון מתאים בין המרכיבים, כמפורט להלן:

3.3.11.1 ייקבע יחס הולם בין הרכיב המשתנה לרכיב קבוע וכן תקרה לרכיב המשתנה, בכפוף לאלה:

- א. הרכיב קבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.
- ב. ביחס לכל בעל תפקיד מרכזי בחברה, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב קבוע השנתי.
- ג. על אף האמור בפסקה (ב) לעיל, ניתן לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי יעלה על 100% מהרכיב קבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב קבוע השנתי – אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה.
- לעניין זה: "בעל תפקיד מרכזי" – למעט מנהל כללי; "תנאים חריגים" – תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.
- ד. לעניין זה, יילקח בחשבון שווים של רכיבים משתנים הוניים במועד הענקתם.
- ה. התקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים של כל מנה תהיה עד 300% ביחס לשווי המניה במועד הענקת הרכיב ההוני.

3.3.11.2 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 הגוף המוסדי ובניהול זהיר של כספי חוסכים באמצעותו.

3.3.12 הפחתה או ביטול של רכיב משתנה

3.3.12.1 לדירקטוריון הסמכות לדחות, להפחית או לבטל את הרכיב המשתנה של תגמול בעל תפקיד מרכזי לפי שיקול דעת מלא ובלעדי, אם ימצא כי הנסיבות מצדיקות הפחתה שכזו, וזאת מבלי לגרוע מהאמור בהסכמים קיימים של בעלי תפקיד מרכזי נכון למועד אישור המדיניות. במסגרת נסיבות אלו ישקלו: (1) הצורך לשמור על יציבות החברה, איתנותה ועמידתה בדרישות הון עצמי כנדרש בהוראות הדין ולפי מדיניות החברה ולפיכך יופחת או יבוטל תשלום של רכיב משתנה (לרבות רכיב נדחה) במקרה של חשש לאי עמידה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי; (2) אי עמידה של החברה ביעדים ולפיכך יופחת או יבוטל תשלום של רכיב משתנה בכל מקרה שבמהלך השנה הרלבנטית היה פדיון של 50% ומעלה משווי כספי קופות הגמל בניהול החברה במצטבר על פני תקופה; (3) הפסד מהותי של החברה ו/או תשואה שלילית מהותית של כספי קופות הגמל בניהולה תוך השוואה לתשואות גופים מוסדיים אחרים באותו סוג מסלול וברמת סיכון זהה או דומה בהתאם לרשימת גופים להשוואה אשר עליהם תחליט החברה מעת לעת; (4) במקרה בו ננקטו הליכים משמעותיים חמורים כלפי עובד בשל אי עמידה של העובד בדרישות רגולטוריות, ציות להוראות הדין ולנוהל החברה ביחס לתחומי הפעילות הרלבנטיים של העובד.

3.3.13 דחייה

3.3.13.1 כל תשלום של רכיב משתנה יהיה כפוף להסדרי דחייה שיתקיימו בהם כל אלה:

- א. לפחות 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים. על אף האמור, החברה רשאית שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדארית מסוימת, ובלבד שסך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין זה, "תקרה לתשלום" – 2.5 מיליון ש"ח, כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].
- ב. שיעור הרכיב הנדחה יעלה בהתאם לבכירות בעל התפקיד המרכזי, או השפעתו על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי או כספי חסכון המנוהלים באמצעותו, וככל שמשקלו של הרכיב המשתנה וסכומו המוחלט גבוהים יותר.



ג. ביצוע כל תשלום נדחה יהיה מותנה בכך שבשנה בה משולם התשלום הנדחה התקיימו תנאי סף שנקבעו לעיל, ובמידה והללו לא התקיימו, ישולם התשלום הנדחה בשנה העוקבת, אלא אם תנאי הסף לא התקיימו גם בשנה זו. במקרה זה תאבד הזכאות לתשלום הנדחה בגין השנה הקודמת.

4. תגמולים משתנים שאינם מותני ביצוע

על אף האמור בסעיף 3.3.1 החברה רשאית להעניק תגמולים משתנים שאינם מותני ביצועים כמפורט להלן:

- 4.1 מענק בעד שנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד בגוף המוסדי (להלן: "מענק חתימה");
- 4.2 מענק לעובד, שהוגדר כעובד מפתח לעיל ושאינו נושא משרה כהגדרתו לעיל, שנועד לעודד את המשך העסקתו של אותו עובד, ובכלל זה מענק שמותנה אך ורק בהשלמת תקפות העסקה קבועה מראש (להלן: "מענק שימור").

על מענק חתימה ומענק שימור יחולו הוראות סעיפים 3.3.12, 3.3.13, 5, 6 ו-13.

5. הענקה של רכיב משתנה במניות ובמכשירים מבוססי מניות

- 5.1 תנאי תכנית האופציות שתאושר בקבוצה מעת לעת ואשר על פיה יוקצו אופציות לעובדים בחברה ייקבעו במטרה לתגמל את העובדים עבור מאמצייהם להשיא את ערך החברה וכן על מנת ליצור תמריץ לעובדים בחברה לתפקד באופן מיטבי לאורך זמן ובכך להבטיח את איכות ומקצועיות ההון האנושי העומד לרשות החברה.
- 5.2 ניתן יהיה להעניק לבעל תפקיד מרכזי בחברה מניות חסומות, יחידות מניות חסומות, אופציות למניות רגילות וכל סוג אחר של תשלום הוני שיסולק במניות, בכפוף לעמידתם של העובדים ביעדים שהוגדרו על ידי ועדת התגמול בהתאם לתוכנית התגמול ההוני שתאומץ מעת לעת בקבוצה, ככל שרלבנטי, ובלבד שקיימת במועד ההקצאה עמידה בתנאי הסף שבסעיף 3.3.2.
- 5.3 בעת הענקת מניות או מכשירים מבוססי מניות תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימאלית. זכאות לרכיב משתנה שניתן במניות או במכשירים מבוססי מניות תבשיל על פני שלוש שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר, ובהתאם לביצועים בתקופה זו.
- 5.4 במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות אופציות, על ועדת התגמול לנמק בהמלצתה על מדיניות התגמול מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות.
- 5.5 לא יוקצו אופציות לדירקטורים חיצוניים ולדירקטורים שאינם מועסקים על ידי החברה.
- 5.6 השווי הכלכלי (לפי מודל מימוני שימשם לצורך קביעת השווי לצרכי דיווח כספי בספרי החברה) של האופציות שיחושב בחלוקה למספר שנות ההבשלה, לא יעלה על 50% מהשכר השנתי של בעל תפקיד מרכזי בעת ההענקה.



5.7 הקצאת האופציות תהיה בהתאם לתנאים הבאים:

- 5.7.1 מחיר המימוש של האופציות במועד הקצאת האופציות יהיה גבוה ממחיר המנייה במועד הקצאת האופציות. הפרמיה שתיקבע על ידי ועדת התגמול תהא כזו שתהיה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה בטווח הארוך. מחיר המימוש יכול ויהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.
- 5.7.2 ניתן יהיה לקבוע במסגרת תכנית האופציות מנגנוני התאמה למחיר המימוש במקרים של הקצאת זכויות, חלוקת דיבידנדים, הצעת רכש, מיזוגים וכיוצא בזה.
- 5.7.3 סך כמות האופציות שיוקצו לבעל תפקיד מרכזי יחולק למספר מנות (לפחות שלוש מנות), כך שהעובד יהיה זכאי לממש כל מנה מסך כמות האופציות רק לאחר תקופת הבשלה של לפחות שנה כל אחת (סה"כ לפחות 3 שנים).
- 5.7.4 התקופה שבה ניתן יהיה לממש את האופציות ממועד ההבשלה ועד מועד המימוש תהיה עד 5 שנים ולא פחות משנה.
- 5.8 למען הסר ספק, האמור בסעיף זה לעיל לא יחול על אופציות שהוקצו לפי תוכניות אופציות קיימות בקבוצה.

6. איסור גידור

החברה תאסור על בעלי תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

7. סיום העסקה של נושאי משרה

- 7.1 במסגרת קביעת תנאי פרישה של נושאי המשרה תובא בחשבון חיוניותו של נושא המשרה לחברה, תלות החברה בנושא המשרה, הכול בכפוף להוראות הדין.
- 7.2 תקבע תקופת הודעה מוקדמת שבין חודש אחד ועד שלושה חודשי עבודה, בהתחשב בתלות החברה באותו נושא משרה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, עשוי עובד כאמור להידרש לעבוד בחברה.
- 7.3 במידת האפשר, החברה תעדיף להתקשר עם נושא המשרה בהסכם לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים בהתאם לאישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים וההיתר הכללי שפורסם ע"י שר העבודה לעניין זה.
- 7.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.

8. עקרונות לקביעת נוסחת תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות בקרה

- 8.1 נוסחת התגמול, ככל שתקבע לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים המועסקים בפונקציות בקרה, כהגדרתם לעיל, תקבע לפי קריטריונים שונים הקשורים לתפקודם, עמידתם ביעדים ובלוחות זמנים ותוצרי עבודתם. לא



תקבע לעובדים אלו נוסחת תגמול הקשורה באופן כלשהו לביצועי גורמים אותם הם מבקרים (כגון תשואות שהשיגה מחלקת השקעות).

8.2 התגמול השנתי לעובדי פונקציית הבקרה יטה לטובת הרכיב הקבוע בשיעור של לכל הפחות 80% ולא יעלה על עלות רכיב קבוע בגין חודשיים לעובד. על אף האמור, בגוף מוסדי שבו התגמול המשתנה לבעלי תפקיד מרכזי שאינם בפונקציות בקרה אינו עולה על שלוש משכורות, אין חובה לצמצם את משקלו בסך התגמול של עובד פונקציית הבקרה.

9. עקרונות לקביעת נוסחת תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים וגורמים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

9.1 נוסחת התגמול ככל שתקבע לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים העוסקים בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות, תיקבע על פי הכנסות החברה נטו מלקוחות שגויסו או שומרו על ידי העובד, ותהיה מותנית בכך שלא התקבלו תלוונות לגבי העובד באשר לפעילות השיווק והגיוס שביצע ולכך שדמי הניהול שנקבעו עם הלקוח הינם בהתאם למדיניות החברה לעניין זה וככל שלא התגלו ליקויים או הפרות של נוהלי החברה ומדיניותה בקשר לפעילות השיווק שלה שבוצעו על ידי אותו עובד. כמו כן תידרש עמידה בתנאי הסף הרלבנטיים. על אף האמור לעיל, ביחס לנושא משרה ובעלי תפקידים מרכזיים העוסקים בפעילות שיווק ומכירות שמטרתה להגדיל את הנכסים המנוהלים של החברה, הן במוצרים ספציפיים והן בכלל מוצרי החברה, תהיה רשאית החברה לקבוע בעבורם תגמול שמדידתו תיעשה על הבסיס הגידול בקריטריונים הרלוונטיים. במסגרת חלוקת התגמול המשתנה יובאו בחשבון תרומת המחלקה בה מועסק בעל התפקיד המרכזי וכן העקרונות הקבועים בסעיף 3.3.3.1 לעיל.

9.2 תקרת התגמול השנתית שתקבע לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות לא תעלה על הרכיב הקבוע השנתי.

10. עקרונות לקביעת נוסחת תגמול משתנה לבעל תפקיד במרכזי בתחום שירות לקוחות

10.1 נוסחת התגמול המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בתחום שירות לקוחות תהיה מבוססת על הצלחת בעל התפקיד בתחום זה. כחלק מקביעת הנוסחה יוגדרו יעדים כמותיים בשני תחומי הליבה של התפקיד: (1) מכירות: בעל התפקיד יהיה זכאי לתגמול שיחושב באחוזים מהכנסות החברה נטו מדמי ניהול שיתקבלו מהכספים המזכים בהתאם לפעילות בעל תפקיד מרכזי ועובדי מחלקתו. גובה התגמול באחוזים יקבע עפ"י מדרגות היעדים שיקבעו. (2) שימור לקוחות קיימים: יוגדרו יעדים כמותיים (באחוזים) של שימור לקוחות מתוך ההקצאה החודשית של לקוחות לשימור שיועברו לעובד או למחלקתו. כתלות בהשגת היעדים יחושב התגמול המשתנה באחוזים מהכנסות החברה מדמי ניהול נטו שיתקבלו מהלקוחות ששומרו.

10.2 לצורך הבטחת גמישות ניהולית והשגת מטרות התגמול המשתנה, יוגדרו היעדים השונים ע"י מנכ"לית החברה בתיאום עם מנכ"ל הקבוצה.

10.3 תקרת התגמול השנתית שתקבע לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בתחום שירות לקוחות לא תעלה על הרכיב הקבוע השנתי.



11. עובדי מיקור חוץ

- 11.1 הוראות מדיניות התגמול יחולו על עובדי נותן שירות במיקור חוץ של פעילות מהותית, ככל שיש לעובדים אלו השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי החיסכון המנוהלים באמצעותה ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
- 11.2 נכון למועד אישור מדיניות התגמול, החברה אינה עושה שימוש בעובדי מיקור חוץ שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי עמיתי קופות הגמל בניהולה.
- 11.3 ככל שהחברה תתקשר עם ספק מיקור חוץ כאמור, היא תוודא במסגרת הסכם ההתקשרות שתנאי ההעסקה של עובדי מיקור החוץ שישפכו שירותים לחברה באמצעות אותו ספק, יעמדו בהוראות מדיניות זו.

12. עוסקים בניהול השקעות

- נוסחת התגמול ככל שתקבע למנהלי השקעות שאינם בעלי תפקיד מרכזי תהיה כפופה לאמור בסעיפים 3.3.7 לעיל, אלא אם כן דירקטוריון החברה קבע אחרת.

13. ביטוח ושיפוי

- 13.1 החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה התחייבות לשיפוי מראש או בדיעבד, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.
- 13.2 החברה תהיה רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שבמסגרתן תבוטח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, שכיחנו בעבר, המכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה וזאת על בסיס עיקרי ההתקשרות כמפורט להלן:
- 13.2.1 דמי הביטוח השנתיים שישולמו על ידי החברה בעד תקופת ביטוח בת שנה אחת כלשהי יהיו סבירים בהתחשב בהיקף ותנאי הכיסוי הביטוחי.
- 13.2.2 סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת כל פוליסה שתירכש כאמור לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד ההתקשרות בפוליסה.
- 13.2.3 תנאי פוליסת הביטוח יהיו זהים לכל נושאי המשרה והדירקטורים שיכהנו באותה עת.
- 13.2.4 התנאים הספציפיים של פוליסת הביטוח שתירכש, ובכלל זה גבול אחריות המבטח וגובה הפרמיה שתשולם, יאושרו על ידי וועדת התגמול לאחר התייעצות עם יועצי הביטוח של החברה והנהלתה, לאחר בחינה שההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

14. הסכמי ההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי



14.1 תנאי ההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי חדשים בחברה ו/או שינויים בתנאי העסקה של נושאי משרה קיימים בחברה, יובאו לאישור וועדת התגמול והדירקטוריון ויהיו בהתאם למדיניות התגמול של החברה.

14.2 בהסכמים עם בעלי תפקיד מרכזי בחברה תקבע תניה, לפיה בעלי התפקיד המרכזי יידרשו להחזיר לחברה סכומים ששולמו להם כרכיב משתנה (להלן: "השבה") וזאת עד חמש שנים לאחר הענקתם ולגבי נושאי משרה - עד שבע שנים (להלן: "תקופת ההשבה") אם קבעה ועדת התגמול: (1) כי הללו ניתנו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופות הגמל בניהולה; (2) הללו ניתנו בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי עמיתיה, ובלבד שלגבי בעל תפקיד מרכזי שאינו מנכ"ל, לא יושבו סכומים שכבר שולמו לו אם וועדת התגמול קבעה כי לא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לעיל בסעיף זה, אך ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לו; או (3) אותו בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לגוף המוסדי או לחוסכים באמצעותו, לרבות הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו.

לגבי בעל תפקיד מרכזי שאינו מנכ"ל, לא יושבו סכומים שכבר שולמו לו אם וועדת התגמול קבעה כי לא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיפים קטנים 1 ו 2 לסעיף זה, אך ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לו.

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 וכד'.

14.3 ועדת התגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי פסקה 12.2, ואת סכום ההשבה. סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחירותו של בעל התפקיד, סמכויותיו ומידת מעורבותו.

14.4 סכומים ששולמו לנושא מישרה כהגדרתו בחוק החברות, לגבי רכיב משתנה, יהיו ברי השבה למשך תקופה של שבע שנים אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה כמפורט להלן: א. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי; ב. אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי מישרה בה.

14.5 דיווח לממונה:

א. החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי סעיף 12.2 לעיל בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת התגמול.

ב. החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדרית על אמצעים שננקטו על ידה להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו או הושבו, לפי העניין.



- 14.6 כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בין שנה קלנדרית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.
- 14.7 ניתן יהיה לשלם מקדמה לנושא המשרה בגין מענק שנתי צפוי לאחר פרסום הדוחות הכספיים לרבעון השלישי, ובלבד שלא ישולם לו מעבר לסך של 50% מהמענק השנתי הצפוי לפי מיטב ידיעת החברה ובכפוף לקבלת התחייבות נושא המשרה להשבת המענק השנתי, כולו או חלקו (לפי העניין), אם יתברר לאחר אישור הדוחות השנתיים כי היה זכאי למענק נמוך יותר או לא היה זכאי למענק.
- 14.8 הסכמי ההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי ועובדים רלבנטיים יהיו כפופים למדיניות התגמול כפי שתאושר מעת לעת.
- 14.9 החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות הענין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף 12 זה.

15. שונות

- 15.1 מדיניות התגמול ויישומה יהיו בכפוף לדיני העבודה החלים על החברה ועל עובדיה.
- 15.2 אין באמור במדיניות התגמול כדי לשנות הסכמי העסקה קיימים של עובדי החברה, למעט אם הינם חורגים ממדיניות התגמול ונדרש להתאימם למדיניות התגמול לפי הוראות המעבר שנקבעו בחוזר מדיניות התגמול, דהיינו, החל מיום 1.1.2017. לעניין הוראות ההשבה, לגבי הסכמים של נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי שהיו קיימים נכון ליום 7.10.2015, הללו יותאמו למדיניות שתוקנה לפי חוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים תיקון", עד ליום 31.12.2017.
- 15.3 מדיניות התגמול כפופה להוראות המעבר שנקבעו בחוזר מדיניות התגמול.
- 15.4 אין באמור במדיניות התגמול כדי לחייב את החברה להעניק לנושאי המשרה את כל הפרמטרים הכלולים בה ובכל מקרה יגבר לעניין זה הסכם ההעסקה בין נושא המשרה לחברה.
- 15.5 אין במדיניות התגמול כדי להקים זכות לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ו/או צד שלישי אחר. לעניין זכויותיהם של אלו יחולו הסכמי ההעסקה האישיים שיחתמו עמם מעת לעת, כפוף לאישור האורגנים המוסמכים כנדרש על פי הדין.

16. תגמול דירקטורים

- 16.1 בסעיף זה, "דירקטור חיצוני" – לרבות דירקטור בלתי תלוי.
- 16.2 תגמול דירקטור-
- 16.2.1 דירקטור, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.



16.2.2 תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני¹ או יושב ראש דירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור חיצוני כמפורט בסעיף 15.3.4 להלן.

16.3 דירקטורים חיצוניים ודירקטורים שאינם חיצוניים אשר אינם מועסקים על ידי החברה-

16.3.1 שכרו של יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על 120,000 ₪ (לא כולל מע"מ) לשנה.

16.3.2 תגמול יושב ראש דירקטוריון ייקבע בהתחשב בתגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי, בהיקף המשורה שלו ובהתייחס לשיקולים המפורטים בסעיף 1.5.

16.3.3 תגמול דירקטור חיצוני

בכפוף להוראות כל דין, הגמול שרשאי דירקטור חיצוני לקבל במצטבר בעד כהונתו כדירקטור חיצוני בגוף מוסדי, בחברה אם של גוף מוסדי כאמור ובגופים מוסדיים אחרים הנמצאים בשליטתו של גוף מוסדי כאמור או בשליטתו של בעל השליטה בו (להלן: "קבוצת הגופים המוסדיים"), לא יעלה על סכום שני אלה:

16.3.3.1 גמול שנתי קבוע וגמול בעד ישיבות בעד כהונתו בגוף המוסדי בעל היקף הנכסים הגדול ביותר בקבוצת הגופים המוסדיים (להלן: "הגוף המוסדי העיקרי");

16.3.3.2 הנמוך מבין אלה:

א. גמול בעד ישיבות שבהן השתתף בקבוצת הגופים המוסדיים, למעט הגוף המוסדי העיקרי, בהתאם לדרגתם לפי תקנות הגמול.

ב. גמול שנתי קבוע לפי תקנות הגמול בהתאם לדרגתו של הגוף המוסדי העיקרי.

16.3.4 בכפוף להוראות כל דין, גוף מוסדי רשאי לקבוע כי גמול בעד השתתפות בישיבה לפי תקנות הגמול ישולם רק בעד מספר הישיבות המזערי המחויב על פי הוראות הדין שבהן השתתף הדירקטור.

16.3.5 גמול השתתפות בגין ישיבות דירקטוריון וועדותיו לדירקטורים החיצוניים הינו הסכום המזערי כמפורט בתוספת השלישית לתקנות הגמול לפי דרגת החברה כפי שתהיה מעת לעת. יו"ר הדירקטוריון לא יהיה זכאי לתגמול בגין השתתפות בישיבות.

17. היחס בין שכר בעלי תפקיד מרכזי בחברה לשכר יתר עובדי החברה

בקביעת התגמול שיינתן לבעלי תפקיד מרכזי בחברה, וועדת התגמול והדירקטוריון ישקלו את היחס בין תנאי התגמול של כל אחד מבעלי תפקיד מרכזי בחברה לממוצע וחציון שכר שאר העובדים בחברה. על וועדת התגמול והדירקטוריון לוודא כי היחס בין האמור אין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה. במסגרת זו, יש להביא בחשבון את היחס בין מספר נושאי המשורה בחברה והתפקיד אותו הם נדרשים למלא אל מול המספר של כלל עובדי החברה, תמהיל כח האדם בחברה ותחום עיסוקה.

¹ ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.



17.1 וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביצעו בחינה של היחס הקיים במועד אישור מדיניות התגמול כדלקמן²:

תפקיד	היחס לממוצע עלות העסקה הכוללת הממוצעת של כל יתר עובדי החברה	היחס לחציון עלות העסקה הכוללת הממוצעת של כל יתר עובדי החברה
מנכ"ל	5.80	7.50
יתר בעלי תפקיד מרכזי	3.75	4.85

וועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי היחסים הינם סבירים בהתייחס לגודלה של החברה, תמהיל כח האדם בה, תחום עיסוקה, האחריות המוטלת על כל אחד מנושאי המשרה ומספר העובדים המועסקים בחברה. וועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי אין ביחסים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

18. בחינת מדיניות התגמול ותוקפה

18.1 ועדת התגמול תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה, תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של החברה ושל כספי עמיתיה, על התנהלות עובדי הגוף המוסדי והפועלים מטעמו, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי הגוף המוסדי ותיאבון הסיכון שלו ושל כספי חוסכים באמצעותו.

18.2 ועדת התגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול ובכלל זה, עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של עובדים. ועדת תגמול תקבל זמן סביר לפני דיון בדבר מתן המלצה על תנאי תגמול של נושא משרה, את עיקרי תנאי ההעסקה והפרישה הקודמים והמוצעים של אותו נושא משרה.

18.3 החברה תגיש אחת לשנה לוועדת התגמול דיווח אודות אופן יישום מדיניות התגמול על ידי החברה.

18.4 מדיניות התגמול הינה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה בידי הדירקטוריון והיא תובא לדיון בדירקטוריון אחת לשנה לאחר הדיון בוועדת התגמול.

19. פרסום מדיניות התגמול

19.1 החברה תפרסם את עיקרי מדיניות התגמול לא יאוחר ממועד פרסום הדוח הכספי השנתי (להלן – "הצהרת מדיניות תגמול"), באמצעות אתר האינטרנט של החברה ובמסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי של החברה. בכל שינוי במדיניות בין מועדי הפרסום, תפרט החברה את מהות השינוי.

19.2 באתר האינטרנט של החברה יכללו ארבע הצהרות מדיניות תגמול אחרונות.

² לצורך קביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה והעובדים נלקחה עלות השכר על בסיס חודש דצמבר 2022.

