

תאריך: 23 באפריל 2023

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך בע"מ
www.isa.gov.il

הנדון: דו"ח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ ("החברה") מתכבדת להגיש בזאת דוח מיידי בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 וחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה שתתכנס ביום א', 28 במאי 2023, בשעה 12:00, במשרדי החברה ברח' אפעל 4, פתח תקווה ("האסיפה הכללית" או "האסיפה").

1. חלק א' - ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה

- 1.1 אישור מדיניות התגמול של החברה לשנים 2023 עד 2025, בנוסח המצורף לדוח זה כנספח א', אשר זהה לנוסח מדיניות התגמול של החברה לשנים 2020 עד 2022, כפי שאושרה לאחרונה ביום 8 בנובמבר 2021.
- 1.2 אישור מינוי גב' אורנה הוזמן-בכור כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה (ראשונה) בת שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה, כמפורט בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה.
- 1.3 אישור מינוי מחדש של גב' לינדה בן שושן כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה נוספת (שניה) של שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה, כמפורט בסעיף 2.3 לדוח זימון האסיפה.

1.2 ההצבעה ביחס לכל אחת מהמועמדות לכהונה כדירקטורית חיצונית (כאמור בסעיפים 1.3-ו תיעשה בנפרד.

2. פרטים אודות ההחלטות שעל סדר היום

2.1 אישור מדיניות התגמול של החברה לשנים 2023 עד 2025

2.1.1 כללי

- 2.1.1.1 מדיניות התגמול הנוכחית של החברה (לשנים 2020 עד 2022) אושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 11 בפברואר 2020, בהתאם להוראות חוק החברות, לתקופה של שלוש (3) שנים שסיומה ביום 10 בפברואר 2023 (מס' אסמכתא 015150-01-2020) ועודכנה ביום 8 בנובמבר 2021 (מס' אסמכתא: 01-164274-2021 ודוח מתקן אסמכתא: 01-164799-2021) ("מדיניות התגמול הנוכחית").
- 2.1.1.2 מדיניות התגמול הנוכחית נקבעה בהתאם להוראות תיקון מס' 20 לחוק החברות והוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול

חריג), התשע"ו-2016. בנוסף, במסגרת גיבוש מדיניות התגמול הנוכחית, הובאה בחשבון גם מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, שהינה מדיניות תגמול עצמאית, שנוסחה ואושרה במוסדות הגופים הרלוונטיים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי החל על הגופים המוסדיים בקבוצה, הכולל מגבלות והוראות בנוגע לתגמול בגופים מוסדיים.

2.1.1.3 מדיניות התגמול המובאת בזאת לאישור נדונה בישיבה של ועדת התגמול, ולאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול, גם בדירקטוריון.

2.1.1.4 השיקולים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באישור מחדש של מדיניות התגמול הנוכחית כללו את השיקולים והעניינים הנדרשים על פי חוק החברות, ובין היתר, קידום מטרות החברה לטווח הארוך, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; גודל החברה ואופי פעילותה; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; יצירת איזון ראוי בין מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים ובין תגמול קצר טווח לארוך טווח; הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה; וכן גיוס נושאי משרה בעלי כישורים וניסיון מתאימים.

2.1.1.5 מדיניות התגמול המובאת לאישור הינה ללא שינוי לעומת מדיניות התגמול הנוכחית והיא מובאת לאישור לתקופה של שלוש שנים נוספות, שסיומה ביום 10 בפברואר 2026. על אף האמור, בכוונת החברה לבחון עדכון של מדיניות התגמול, וככל שתתקבל החלטה לשנותה, תובא המדיניות המעודכנת לאישור האסיפה הכללית.

2.1.1.6 לצורך אישור מדיניות התגמול הנוכחית ולצורך אישורה מחדש לתקופה של שלוש שנים נוספות כאמור, נעזרו ועדת התגמול והדירקטוריון ביועץ משפטי חיצוני בעל מומחיות בתחום תגמול נושאי משרה.

2.1.2 כפיפות נושאי המשרה בחברה למדיניות התגמול של החברה ולמדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה

על נושאי משרה בחברה המכהנים גם כנושאי משרה במי מהגופים המוסדיים בשליטת החברה, תחולנה הוראות מדיניות התגמול הנוכחית של החברה, בנוסף להוראות מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים והוראות ההסדר התחיקתי החלות עליהם. בכל מקרה, נושא משרה המכהן בגוף מוסדי לא יהא רשאי לקבל תגמול כלשהו על פי מדיניות התגמול הנוכחית של החברה, אשר אינו עומד בתנאי מדיניות התגמול של הגוף המוסדי והוראות ההסדר התחיקתי החל עליו ביחס לתפקידו בגוף המוסדי. מבלי לגרוע מהאמור, במקרה של סתירה או אי בהירות בין הוראות מדיניות התגמול של החברה להוראות מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים, תחול ההוראה המחמירה.

2.1.3 אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית לשנים 2020 עד 2022

2.1.3.1 להלן פירוט היחס בין תקרות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של החברה בתקופה הרלוונטית:

2.1.3.2 **יו"ר דירקטוריון החברה** - ביחס ליו"ר דירקטוריון החברה, מר חנן מלצר, קיים מתאם של 100% בין התגמול הקבוע (על בסיס שנתי ובהתאם להיקף המשרה) ששולם לו לבין תקרת התגמול הקבוע השנתית שנקבעה במדיניות התגמול הנוכחית. יו"ר הדירקטוריון אינו זכאי לתגמול משתנה. כמו כן, יו"ר

הדירקטוריון הקודם, מר שלמה אליהו, כיהן ללא קבלת תגמול עבור כהונתו.

2.1.3.3 מנכ"ל החברה - ביחס למנכ"ל החברה, מר יוסי בן ברוך, קיים מתאם של 77% בין התגמול הקבוע (על בסיס שנתי ובהתאם להיקף המשרה) ששולם לו, לבין תקרת התגמול הקבוע השנתית שנקבעה במדיניות התגמול הנוכחית. יצוין כי בתקופה הרלוונטית לא שולם למנכ"ל החברה תגמול משתנה.

2.1.3.5 ביחס למנכ"לים קודמים של החברה, אשר כיהנו בתפקיד זה במהלך התקופה הרלוונטית למדיניות התגמול הנוכחית (ה"ה ניר גלעד, מוטי רוזן ויפתח רוזן-טל), קיים מתאם של 100% בין התגמול הקבוע (על בסיס שנתי ובהתאם להיקף המשרה) ששולם לכל אחד מהם לבין תקרת התגמול הקבוע השנתית שנקבעה במדיניות התגמול הנוכחית. יצוין כי כל אחד מהמנכ"לים כאמור לא היה זכאי לתגמול משתנה. כמו כן, ד"ר גבריאל פיקר, אשר כיהן כמנכ"ל החברה בחלקיות משרה החל מיום 19 בינואר 2022 ועד ליום 1 ביולי 2022, היה זכאי לתגמול חודשי בסכום של 25 אלפי ש"ח כנגד חשבונית עבור כהונתו במהלך תקופת ביניים זו.

2.1.3.6 עמידה במדיניות התגמול המוצעת - תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה המכהנים בחברה תואמים את הוראות מדיניות התגמול המוצעת.

2.1.4 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון

2.1.4.1 ועדת התגמול של החברה אישרה בדיונה ביום 30 בינואר 2023 את מדיניות התגמול לשנים 2023 עד 2025, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת התגמול: שלמה הנדל (יו"ר הוועדה, דח"צ), לינדה בן שושן (דח"צ) וכרמי גילון.

2.1.4.2 דירקטוריון החברה אישר ביום 14 במרץ 2023 את מדיניות התגמול לשנת 2023 עד 2025, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה: חנן מלצר (יו"ר), לינדה בן שושן (דח"צ), שלמה הנדל (דח"צ), רון תור (דב"ת), שלמה אליהו, דר' גבריאל פיקר, אברהם דותן, קרן בר חוה וכרמי גילון.

2.1.5 שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי במדיניות התגמול המוצעת

לאור העובדה כי מדיניות התגמול המוצעת קובעת, בין היתר, את שכר הדירקטורים, הרי שלכל הדירקטורים בחברה ולכל חברי ועדת התגמול עשוי להיות עניין אישי באישור מדיניות התגמול המוצעת בכל הנוגע להוראת הגמול לדירקטורים.

2.1.6 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת לשנים 2023 עד 2025

2.1.6.1 מדיניות התגמול של החברה נוסחה בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות. כמו כן, לאור היותה של החברה בעלת השליטה, במישרין או בעקיפין, של גופים מוסדיים, ולאור העובדה שמרבית נושאי המשרה בחברה (להוציא חלק מדירקטורים והמנכ"ל) מכהנים גם כנושאי משרה בגופים מוסדיים בקבוצה, במסגרת גיבוש מדיניות התגמול של החברה הובאה בחשבון גם מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים, בהתאמות ובשינויים הנדרשים.

- 2.1.6.2 מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים הינה מדיניות עצמאית, שנוסחה ואושרה במוסדות הגופים הרלוונטיים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי החל על הגופים המוסדיים בקבוצה, הכולל מגבלות והוראות בנוגע לתגמול בגופים מוסדיים.
- 2.1.6.3 מדיניות התגמול הנוכחית עולה בקנה אחד עם הוראות ההסדר התחיקתי כאמור, תוך הותרת מתחם שיקול דעת סביר בהיקפו בקביעת התגמול הפרטני לכל נושא משרה בחברה, באופן אשר יהלום את כישוריו, ניסיונו ותפקידו של נושא המשרה מחד גיסא, ואת טובת החברה ומדיניותה מאידך גיסא.
- 2.1.6.4 מדיניות התגמול המובאת לאישור הינה מדיניות התגמול הנוכחית ללא שינויים או עדכונים כלשהם.
- 2.1.6.5 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי מדיניות התגמול המובאת בזאת לאישור מחדש של האסיפה הכללית של החברה הינה ראויה ומתאימה למאפייני החברה, בשים לב לגודלה, היקף עסקיה ותחומי פעילותה.
- 2.1.6.6 לאור כניסתו של מר רונן אגסי לתפקיד מנכ"ל החברה הבת, מגדל חברה לביטוח בע"מ, וזאת בסמוך למועד האישור מחדש של מדיניות התגמול לשנים 2023 עד 2025 על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בכוונת החברה לבחון עדכונים במדיניות התגמול של החברה בראייה קבוצתית. על כן, החברה מבקשת כעת לאשר את מדיניות התגמול הנוכחית לתקופה נוספת של שלוש שנים, וככל שיגובשו עדכונים כאמור, תובא המדיניות המעודכנת לאישור המוסדות המוסמכים של החברה.

2.1.7 ההחלטה המוצעת:

לאשר מחדש את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה לשנים 2023 עד 2025, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון זה.

2.2 אישור המינוי של גב' אורנה הוזמן-בכור כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה (ראשונה) בת שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה

- 2.2.1 בהתאם להוראות סעיפים 239(א) ו-245(א) לחוק החברות, מוצע לאשר את מינויה של גב' אורנה הוזמן-בכור, כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית, וזאת בהתאם להמלצת דירקטוריון החברה מישיבתו ביום 26 במרס 2023.
- 2.2.2 גב' הוזמן-בכור מסרה לחברה את קורות החיים שלה וחתמה על הצהרה, כי מתקיימים לגביה התנאים הנדרשים למינויה כדירקטורית חיצונית, בהתאם להוראת להוראות סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות. ההצהרה וקורות החיים מצורפים כנספח ב' לזימון זה.
- 2.2.3 דירקטוריון החברה קבע, בהתבסס על הצהרתה של גב' הוזמן-בכור ועל המידע שנמסר על ידה בדבר ניסיונה והשכלתה, כי גב' הוזמן-בכור עומדת בתנאי הכשירות לכהונה כדירקטורית חיצונית בחברה, וכי גב' הוזמן-בכור הינה בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, כאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית פיננסית ולדירקטור בעל כשרות מקצועית), התשס"ו-2005.
- 2.2.4 בכפוף לאישור מינויה, תכהן גב' הוזמן-בכור כחברת ועדת ביקורת, הוועדה לבחינת דוחות כספיים, ועדת תגמול וכן כחברה בוועדות נוספות של דירקטוריון החברה, במידת הצורך, ובכפוף לאישור הדירקטוריון.
- 2.2.5 בגין כהונתה כדירקטורית חיצונית בחברה תהיה גב' הוזמן-בכור זכאית לקבל גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבות, אשר נכון למועד זימון זה עומד על סך של 139,240 ₪ ו-5,370 ש"ח (לפני מע"מ), בהתאמה, ונמצא

בטווח שבין הגמול השנתי המרבי שנקבע לחברה בדרגתה של החברה בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול") לבין הגמול השנתי המרבי שנקבע בתקנות הגמול לדירקטור חיצוני מומחה המכהן בחברה בדרגתה של החברה, וזאת באופן ובתנאים כמפורט בדוח המידי שפרסמה החברה ביום 16 במרס 2011 (מס' אסמכתא: 2011-01-082020), אשר הפרטים הכלולים בו מובאים על דרך ההפניה. גמול זה זהה לגמול המשולם לדירקטורים חיצונים אחרים המכהנים בחברה נכון למועד זימון האסיפה, ותואם את מדיניות התגמול של החברה.

בנוסף, גב' הוזמן-בכור תיכלל בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה של החברה ותהיה זכאית לקבלת כתבי התחייבות לשיפוי ופטור מהחברה, בתנאים המקובלים בחברה כאמור בביאור 3.2.8 לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 אשר פורסם ביום 27 במרס 2023 (מספר אסמכתא: 2023-01-031980) ואשר הפרטים הכלולים בו מובאים על דרך הפניה. לפרטים בדבר פוליסת ביטוח נושאי משרה מעודכנת בחברה ראו את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה וכן דיווח מידי מיום 15 בפברואר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-018403) אשר הפרטים הכלולים בהם מובאים על דרך הפניה.

2.2.6 להלן פרטים, למיטב ידיעת החברה, אודות גב' הוזמן-בכור, המועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית כאמור, בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם נושאת המשרה	אורנה הוזמן-בכור
מס' הזיהוי:	024570202
תאריך לידה:	12.11.1969
מענה להמצאת כתבי בי-דין:	הפרחים 7, רמת השרון
הנתינות שלה:	ישראלית
חברות בוועדות הדירקטוריות:	מיועדת לכהן כחברת וועדת ביקורת, הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים, ועדת תגמול וכן כחברה בוועדות נוספות של דירקטוריון החברה, במידת הצורך, ובכפוף לאישור הדירקטוריון
דח"צ או דירקטורית בלתי תלויה:	כן
דירקטורית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך האם היא עובדת של התאגיד, חברה בת, חברה קשורה או של בעל עניין:	על פי הצהרתה בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית
התאריך בו החלה כהונתה כדירקטורית:	לא
השכלתה והתעסקותה בחמש השנים האחרונות ופירוט התאגידים שבהם היא משמשת דירקטורית:	כהונתה תחל עם אישור האסיפה הכללית
השכלתה והתעסקותה בחמש השנים האחרונות ופירוט התאגידים שבהם היא משמשת דירקטורית:	בוגרת במנהל עסקית, התמחות בשיווק, Thames Valley University, London מוסמכת במנהל עסקים, Executive MBA, אוניברסיטת בר אילן. כיהנה כיו"ר דירקטוריון נמל אשדוד החל מיוני 2017 ועד 17 במרץ 2023. מכהנת כדירקטורית בחברות: אנרג'יקס אנרגיות מתחדשות בע"מ, בז"ן-בתי זיקוק לנפט בע"מ (דח"צ),

מגורית ישראל בע"מ, מישורים השקעות נדל"ן בע"מ ו-גלובל כנפיים ליסינג בע"מ	
לא	האם היא בת משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד:

2.2.7 כמו כן, בהתאם להצהרותיה של גב' הוזמן-בכור, כאמור בסעיף 2.2.2 לדוח זימון האסיפה, אותרו מספר קשרים שאינם מהווים זיקה, כהגדרתה בסעיף 239 לחוק החברות, ולחילופין מהווים, לכל היותר, קשר עסקי זניח של גב' הוזמן-בכור ומעגל קרוביה עם החברה וחברות בשליטת החברה, שנוצרו לפני מועד המינוי, כמפורט להלן:

2.2.7.1 התקשרויות של גב' הוזמן-בכור ומעגל קרוביה ביחס לפוליסות ביטוח פרט (כגון פוליסות ביטוח חיים, ביטוח מנהלים וביטוח דירה) של החברה הבת, מגדל חברה לביטוח בע"מ, אשר תנאיהם סטנדרטים וזהים ללקוחות נוספים של החברה.

2.2.7.2 מספר התקשרויות עם חברת נמל אשדוד בע"מ, בה גב' הוזמן-בכור כיהנה כיו"ר דירקטוריון עד ליום 17 במרס 2023, הכוללות שירותי ניהול תיקי השקעות בעקבות זכיה במכרז, באמצעות מגדל ניהול תיקי השקעות (1998) בע"מ, חברה נכדה של החברה ("מגדל ניהול תיקים"); פוליסת ביטוח רכב סטנדרטית בסכום זניח והסכמי מעסיק סטנדרטיים הניתנים למעסיקים שונים עימם נוהגות להתקשר חברות הקבוצה, במהלך העסקים הרגיל, בהם ניתנת הטבה למבוטח באמצעות המעסיק ולא למעסיק עצמו.

2.2.7.3 התקשרויות עם חברת בתי זיקוק לנפט בע"מ ("בז"ץ"), בה גב' הוזמן-בכור מכהנת כדירקטורית חיצונית, הכוללת פוליסת ביטוח רכוש והסכמי מעסיק סטנדרטיים, הניתנים למעסיקים שונים עימם נוהגות להתקשר חברות הקבוצה, במהלך העסקים הרגיל, בהם ניתנת הטבה לעובדי בז"ץ המבוטחים באמצעות המעסיק, ולא ניתנת למעסיק עצמו.

2.2.7.4 אחזקה של הגופים המוסדיים בשליטת החברה במניות חברת אנרג'יקס - אנרגיות מתחדשות בע"מ ("אנרג'יקס"), חברת מגורית ישראל בע"מ ובז"ץ, בהן מכהנת גב' הוזמן-בכור כדירקטורית.

2.2.7.5 התקשרויות עם חברות נוספות בהן גב' הוזמן-בכור מכהנת כדירקטורית, בהסכמי מעסיק סטנדרטיים הניתנים למעסיקים שונים עימם נוהגות להתקשר חברות הקבוצה, במהלך העסקים הרגיל, בהם ניתנת הטבה למבוטח באמצעות המעסיק ולא למעסיק עצמו.

2.2.8 ביום 23 במרס 2023 ועדת הביקורת של החברה דנה ובחנה את ההתקשרויות הנ"ל, בהתבסס על העובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיה של המועמדת, בשים לב למכלול מאפייני הקשרים ונסיבות העניין, וקבעה כי ההתקשרויות הנ"ל אינן מהוות קשר עסקי ועל כן אינן מהוות זיקה, כהגדרתה בסעיף 239 לחוק החברות, ולחילופין מהוות, לכל היותר, קשר עסקי זניח הן מבחינת החברה והן מבחינת גב' הוזמן-בכור, בהתאם לתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006 ("תקנות הזיקה"). בישיבת ועדת הביקורת נכחו מר שלמה הנדל (יו"ר הוועדה, דח"צ), גב' לינדה בן שושן (דח"צ) ומר אברהם דותן.

2.2.9 ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויה ותנאי כהונתה של גב' אורנה הוזמן-בכור כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה (ראשונה) בת שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה.

אישור מינוי מחדש של גב' לינדה בן שושן כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה נוספת (שניה) של שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה

2.3

- 2.3.1 בהתאם להוראות סעיפים 239(א) ו-245(א) לחוק החברות, מוצע לאשר את מינויה של גב' לינדה בן שושן, כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה נוספת (שניה) בת שלוש (3) שנים, שתחילתה עם אישור האסיפה הכללית, וזאת בהתאם להמלצת דירקטוריון החברה משיבתו ביום 18 באפריל 2023.
- 2.3.2 גב' בן שושן תמשיך לכהן כחברת ועדת ביקורת, הוועדה לבחינת דוחות כספיים, וועדת תגמול וכן כחברה בוועדות נוספות של דירקטוריון החברה, במידת הצורך, ובכפוף לאישור הדירקטוריון.
- 2.3.3 גב' בן שושן מסרה לחברה את קורות החיים שלה וחתמה על הצהרה, כי ממשיכים להתקיים לגביה התנאים הנדרשים למינויה כדירקטורית חיצונית, בהתאם להוראות סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות. ההצהרה וקורות החיים מצורפים כנספח ג' לזימון זה.
- 2.3.4 בגין כהונתה כדירקטורית חיצונית בחברה גב' בן שושן תמשיך להיות זכאית לקבל גמול שנתי וגמול השתתפות בשיבות, אשר נכון למועד זימון זה עומד על סך של 139,240 ש"ח ו-5,370 ש"ח (לפני מע"מ), בהתאמה, ונמצא בטווח שבין הגמול השנתי המרבי שנקבע לחברה בדרגתה של החברה בתקנות הגמול לבין הגמול השנתי המרבי שנקבע בתקנות הגמול לדירקטור חיצוני מומחה המכהן בחברה בדרגתה של החברה, וזאת באופן ובתנאים כמפורט בדוח המידי שפרסמה החברה ביום 16 במרס 2011 (מס' אסמכתא: 2011-01-082020), אשר הפרטים הכלולים בו מובאים על דרך ההפניה. גמול זה זהה לגמול המשולם לדירקטורים חיצוניים אחרים המכהנים בחברה נכון למועד זימון האסיפה, ותואם את מדיניות התגמול של החברה.
- בנוסף, גב' בן שושן תמשיך להיכלל בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה של החברה וכתבי ההתחייבות לשיפוי ופטור שניתנו לה על ידי החברה ימשיכו לחול לגביה. לפרטים בדבר פוליסת ביטוח נושאי משרה מעודכנת בחברה ראו את מדינות התגמול הנוכחית של החברה וכן דיווח מידי מיום 15 בפברואר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-018403), אשר הפרטים הכלולים בהם מובאים על דרך הפנייה.
- 2.3.5 להלן פרטים, למיטב ידיעת החברה, אודות גב' לינדה בן שושן, המועמדת למינוי מחדש כדירקטורית חיצונית כאמור, בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם נושאת המשרה	לינדה בן שושן
מס' הזיהוי:	59279224
תאריך לידה:	26.05.1965
מענה להמצאת כתבי בי-דין:	גפן 16, מכבים
הנתינות שלה:	ישראלית
חברותה בוועדות הדירקטוריון:	חברת ועדת ביקורת, הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים ו-וועדת תגמול
דח"צ או דירקטורית בלתי תלויה:	כן
דירקטורית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי אשר קבע הדירקטוריון:	כן
האם היא עובדת של התאגיד, חברה בת, חברה קשורה או	לא

של בעל עניין :	התאריך בו החלה כהונתה כדירקטורית:
30.04.2020	השכלתה והתעסקותה בחמש השנים האחרונות ופירוט התאגידים שבהם היא משמשת דירקטורית :
בוגרת בכלכלה וסוציולוגיה (האוניברסיטה העברית בירושלים). מוסמכת במנהל עסקים, התמחות במימון ובנקאות, (האוניברסיטה העברית בירושלים). שותפה בפורמה- קרן השקעות פרטית המשקיעה בנדל"ן באירופה; במונטה קפיטל חברת ניהול אמסיאמסי בע"מ, ביונסי וגילי השקעות ויעוץ פיננסי בע"מ ובפיק קרן השקעות בע"מ. חברה בוועדה המייעצת של מונטה סידס 2 מנציגת בע"מ, בקרן מונטה המשקיעה בפנטק ואינשורטק; דח"צ בתרו תעשיה רוקחית בע"מ; דח"צ ויו"ר ועדת מאזן בחברת אנרג'יקס – אנרגיות מתחדשות בע"מ; דח"צ בחברת MRR Thirteen Limited; דח"צ בחברת פריורטק בע"מ; דח"צ ויו"ר ועדת השקעות מח"ר – חברה לניהול קופות גמל לאקדמאים ומהנדסים בע"מ ודח"צ בחברת סופרין אחזקות בע"מ. משמשת כיועצת לחברת אף.טי.פי. אף בע"מ ולחברת פיטגו אינטרנשיונל אס.סי 2019 בע"מ. דירקטורית בהתנדבות בעוגן קרן להלוואות חברתיות בע"מ. חברה בהתנדבות בהנהלה הציבורית של העמותה לקידום החינוך בתל אביב יפו ובוועד המנהל ובחבר הנאמנים של המכללה האקדמית ספיר. כיהנה כדח"צ בנתיבי ישראל – החברה הלאומית לתשתיות תחבורה בע"מ עד פברואר 2023 ובחברת אמ.די.גי.י ריאל אסטייט גלובל לימיטד (חברה הרשומה באיי הבתולה) עד פברואר 2022, כדח"צ בחברה המנהלת של רוס קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בע"מ עד מאי 2020 וכדח"צ ויו"ר ועדת השקעות בקופת הגמל של עובדי אל על עד מרץ 2020.	האם היא בת משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד : לא

2.3.6 כמו כן, בהתאם להצהרותיה של גבי בן שושן, כאמור בסעיף 2.3.2 לדוח זימון האסיפה, אותרו מספר קשרים שאינם מהווים זיקה, כהגדרתה בסעיף 239 לחוק החברות, ולחילופין מהוות, לכל היותר, קשר עסקי זניח, של גבי בן שושן ומעגל קרוביה עם החברה וחברות בשליטת החברה, כפי שיפורט להלן:

2.3.6.1 התקשרויות של גבי בן שושן ומעגל קרוביה ביחס לפוליסות ביטוח פרט (כגון פוליסות ביטוח חיים וביטוחי דירה) וקופות פנסיה של גופים מוסדיים בשליטת החברה, אשר נרכשו לפני מועד המינוי של גבי בן שושן כדירקטורית חיצונית בחברה ותנאיהם סטנדרטים וזהים ללקוחות נוספים של החברה.

2.3.6.2 אחיה של גבי בן שושן מכהן כמנכ"ל קליל תעשיות בע"מ, חברה אשר הגופים המוסדיים בשליטת החברה מחזיקים במניותיה וכן היא בעלת תיק השקעות מנוהל בחברת מגדל ניהול תיקים ובעלת הסכמי מעסיק שהינם הסכמים סטנדרטיים הניתנים למעסיקים שונים עימם נוהגות להתקשר חברות הקבוצה, במהלך העסקים הרגיל, בהם ניתנת הטבה למבוטח באמצעות המעסיק ולא למעסיק עצמו. התקשרויות אלו וכן כהונת אחיה של גבי בן שושן כמנכ"ל קליל תעשיות בע"מ, החלו לפני מועד המינוי של גבי בן שושן כדירקטורית חיצונית בחברה. עם זאת, ההתקשרות בנוגע לתיק המנוהל והסכמי המעסיק כאמור נודעו לחברה ולגבי בן שושן רק לאחרונה, ובהתאם נבחנו ע"י ועדת הביקורת של החברה, אשר קבעה כי ההתקשרויות הנ"ל אינן יוצרות זיקה בין גבי בן שושן לחברה ולחילופין מהוות, לכל היותר, קשר עסקי זניח הן מבחינת החברה והן מבחינת גבי בן שושן, ועל כן אינו מהווה זיקה בהתאם לתקנות הזיקה.

2.3.6.3 אחזקה של הגופים המוסדיים בשליטת החברה במניות חברת אנרגיקס, בה מכהנת גבי בן שושן כדירקטורית חיצונית.

2.3.6.4 התקשרות עם חברות נוספות בהן גבי בן שושן מכהנת, בהסכמי מעסיק סטנדרטיים הניתנים למעסיקים שונים עימם נוהגות להתקשר חברות הקבוצה, במהלך העסקים הרגיל, בהם ניתנת הטבה למבוטח באמצעות המעסיק ולא למעסיק עצמו.

2.3.7 ביום 23 באפריל 2023 ועדת הביקורת של החברה בחנה את ההתקשרויות הנ"ל, בהתבסס על העובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיה של המועמדת, בשים לב למכלול מאפייני הקשרים ונסיבות העניין, וקבעה כי ההתקשרויות הנ"ל אינן מהוות קשר עסקי ועל כן אינן מהוות זיקה, כהגדרתה בסעיף 239 לחוק החברות, ולחילופין מהוות, לכל היותר, קשר עסקי זניח, הן מבחינת החברה והן מבחינת גבי בן שושן, בהתאם לתקנה 5 לתקנות הזיקה. החלטה זו של ועדת הביקורת התקבלה על ידי ה"ה שלמה הנדל (יו"ר הוועדה, דירקטור חיצוני) ואברהם דותן (בשל עניינה האישי, גבי בן שושן לא לקחה חלק בהחלטה זו של ועדת הביקורת).

2.3.8 ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויה ותנאי כהונתה של גבי לינדה בן שושן כדירקטורית חיצונית בחברה, לתקופת כהונה (שניה) בת שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה.

חלק ב' - פרטים בדבר כינוס האסיפה

1. מקום כינוס האסיפה ומועדה

האסיפה תתקיים ביום א', 28 במאי 2023, בשעה 12:00, במשרדי החברה, ברחוב אפעל 4, פתח תקווה.

2. מנין חוקי ואסיפה נדחית

- 2.1 בהתאם לתקנון החברה, מניין חוקי לקיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח (לרבות באמצעות כתב ההצבעה או הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), שני בעלי מניות שלהם לפחות במצטבר (50%) (חמישים אחוז) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.
- 2.2 לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה ליום א', 4 ביוני 2023, באותה השעה ובאותו המקום מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות (להלן: "**האסיפה הנדחית**"). לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הנדחית עד לחצי שעה לאחר מועד כינוס האסיפה הנדחית, יהיו שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוחם (לרבות באמצעות כתב ההצבעה או הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), מניין חוקי.

3. הרוב הנדרש

- 3.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 לדוח הזימון, בהתאם לסעיף 267 לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים בהצבעה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
 - 3.1.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים;
 - 3.1.2 סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 3.2 על אף האמור בסעיף 3.1 לעיל, בהתאם לחוק החברות, דירקטוריון החברה, רשאי לאשר את ההחלטה המוצעת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש בעדכון מדיניות התגמול, כי אישור עדכון מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה;
- 3.3 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2-1.3 לדוח הזימון, בהתאם לסעיף 239(ב) לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים בהצבעה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
 - 3.3.1 במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המיני למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;
 - 3.3.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 3.3.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4. מועד קובע להוכחת בעלות

- 4.1 בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), כל מי שהיה בעל מניות בחברה ביום 30 באפריל 2023 ("המועד הקובע") יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על-ידי מיופה כוח.
- 4.2 בעלי המניות של החברה רשאים להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח להצבעה, בהתאם לקבוע בתקנון החברה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב וייחתם על-ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד ייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. כתב המינוי יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית לפי העניין.
- 4.3 בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה על שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר בורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על-פי התקנות האמורות ("אישור בעלות"). במקרה של הפקדה כראוי לפני אסיפה, אין צורך בהפקדה נוספת לפני אסיפה נדחית.

5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

- 5.1 בנושא המובא לאישור בדיווח זה, רשאים בעלי המניות בחברה להצביע באמצעות כתב הצבעה.
- 5.2 בהצבעה בכתב יציין בעל המניות על גבי החלק השני של כתב ההצבעה האמור את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- 5.3 כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינה <http://www.magna.isa.gov.il>, כתובת אתר האינטרנט של הבורסה בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) הינה <http://maya.tase.co.il>.
- 5.4 בעל מניות יהיה רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).
- 5.5 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין בקבלת קישורית או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.
- 5.6 בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6. הצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית

- 6.1 בעלי מניות רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- 6.2 חבר בורסה ישלח לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור.

- 6.3 חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע (להלן: **"רשימת הזכאים להצביע במערכת"**), ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.
- 6.4 חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת (להלן: **"אישור מסירת הרשימה"**), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 6.5 בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (להלן: **"מועד נעילת המערכת"**), ותהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

7. עיון בכתבי הצבעה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 52,695,412 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה הינה: 18,822,932 מניות רגילות של החברה.

8. הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את הודעות העמדה שהגיעו אליה. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות, כאמור בתקנה 4(ג)(2) לתקנות הצבעה בכתב, לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור, או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד; הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין לקבל את כתבי ההצבעה תמורת דמי משלוח, ישלח חבר הבורסה גם את הודעות העמדה תמורת דמי משלוח בלבד.

החברה תשלח לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות נוסח של כל הודעת עמדה, לא יאוחר מיום עסקים אחד שלאחר קבלתו; הודעת עמדה הכוללת את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, תישלח לבעלי מניות כאמור, ביום המצאתה לרשות ניירות ערך ולבורסה.

9. המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום

היה ולאחר פרסום זימון זה יבקש בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, יתכן שהנושא יתווסף לסדר היום, ובמקרה זה ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני של האסיפה בדיווחי החברה שבאתר ההפצה ובאתר הבורסה. המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה כאמור הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

10. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זימון האסיפה ובמסמכים הנזכרים בו במשרדי החברה ברחוב אפעל 4, פתח-תקווה, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בימים א' עד ה' בין השעות 09:00 ו- 16:00 (לא כולל ערבי חג וחס), בטלפון מס' 076-8868962 או 076-8868959, וזאת עד ליום זימון האסיפה הכללית או הנדחית, לפי העניין. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: www.maya.tase.co.il.

בכבוד רב,

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ

באמצעות מורשה חתימה:
טלי כסיף, מזכירת חברה

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ

מדיניות תגמול

2025 - 2023

המדיניות אושרה באסיפה הכללית של החברה ב-08.11.2021

1. מטרתה של המדיניות היא קביעת קווים מנחים לאופן התגמול של נושאי המשרה בחברה. במסגרת זו מסדירה המדיניות את היקף התגמול, מרכיביו השונים ואופן קביעתם, תוך מתן שיקול דעת, במרכיבים הרלבנטיים ובהתאם לדין, לצורך התאמת מרכיבי התגמול הקבועים במדיניות לגורם ספציפי, בהתאם לנסיבות המקרה, והכל על-פי צרכי החברה וטובתה ובראייה ארוכת טווח, באופן אשר ייצור תמריצים ראויים ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים ותיאבון הסיכון שלה, בגודל החברה, במצבה הפיננסי, באופי פעילותה בסביבה העסקית והכלכלית בה פועלת החברה.

2. מדיניות תגמול זו תהא בתוקף, כל עוד לא נקבע אחרת, לשלוש (3) שנים (2020 עד וכולל 2022).

3. המדיניות תחול על תנאי כהונה והעסקה שיונהגו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בחברה ממועד אישור המדיניות) וכן על תשלומים שיש לבצע החל ממועד אימוצה, לרבות תשלומים ו/או סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמול משנים קודמות.

4. אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן למי מהעובדים ו/או נושאי המשרה ו/או לכל צד שלישי.

5. אין באימוץ מדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות, ו/או בהתחייבויות קיימות, לרבות, מבלי למעט, כתבי שיפוי ו/או פטור ו/או בכל אופן אחר כדי לפגוע בזכויות מוקנות ממועד אישור מדיניות תגמול זו, למעט כנדרש על פי ההסדר התחיקתי.

6. על נושאי משרה בחברה המכהנים גם כנושאי משרה במי מהגופים המוסדיים בשליטת החברה, תחולנה הוראות מדיניות זו בנוסף להוראות המדיניות של גופים מוסדיים והוראות ההסדר התחיקתי החלות עליהם. בכל מקרה נושא משרה המכהן בגוף מוסדי לא יהא רשאי לקבל תגמול כלשהו על פי מדיניות זו אשר אינו עומד בתנאי מדיניות הגוף המוסדי והוראות ההסדר התחיקתי החל עליו ביחס לתפקידו בגוף המוסדי. מבלי לגרוע מהאמור, במקרה של סתירה או אי בהירות בין הוראות מדיניות זו להוראות מדיניות הגופים המוסדיים, תחול ההוראה המחמירה.

7. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת להיות מופעלת לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

8. הגדרות

למונחים מההסדר התחיקתי הרלבנטי תהא המשמעות הנודעת להם באותו ההסדר. למונחים להלן תהא מיוחסת המשמעות המפורטת להלן אלא אם צויינה להם משמעות אחרת במדיניות:

8.1. "בעל תפקיד דואלי" - נושא משרה שתפקידו כולל מרכיבים הנכללים בתפקידי פונקציות בקרה לצד תפקידים ניהוליים, מקצועיים או ארגוניים נוספים אחרים.

8.1. "גוף מוסדי" - מגדל חברה לביטוח בע"מ ומגדל מקפת ניהול קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ.

8.2. "ההסדר התחיקתי" - כלל הוראות הדין החלים על החברה, או מי מהגופים המוסדיים בה לרבות חוק התגמול, ולרבות חוזרים והנחיות של רשויות ובכללם חוזרי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון.

8.3. "הרכיב המשתנה" - רכיבים בתגמול שאינם רכיבים קבועים. הרכיבים המשתנים יכללו את המענק השנתי (בניכוי סכום המענק השנתי המובטח האיש) ואת שאר המענקים המפורטים במדיניות זו.

8.4. "הרכיב הקבוע" - השכר החודשי הקבוע בתוספת הפרשות סוציאליות, תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים, וסכום המענק השנתי המובטח האיש.

8.5. "חוק התגמול" - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו – 2016.

- 8.6. "מגדל ביטוח" - מגדל חברה לביטוח בע"מ, חברת הבת של החברה.
- 8.7. "נושא משרה" - נושא משרה לפי חוק החברות, תשנ"ט-1999.
- 8.8. "עלות שנתית חזויה מקסימלית" - העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול שישולם לנושא משרה, כפי שתחושב על פי כללי חשבונאות מקובלים ועל בסיס 100% משרה.
- במסגרת עלות התגמול, יובאו בחשבון תנאי כהונה או העסקה, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- העלות השנתית החזויה המקסימלית לא תכלול חבות בגין תשלומים של פיצוי פיטורין או תשלומים פנסיוניים כקבוע בהוראות הדין (לרבות צווי הרחבה¹) והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.
- 8.9. "פונקציות בקרה" - כל עובדי ומנהלי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, ייעוץ משפטי, ביקורת פנימית, והחטיבה הפיננסית העוסקים בתחום המקצועי של יחידות אלו, למעט נושאי משרה שזוהו כבעלי תפקיד דואלי.
- 8.10. "קבוצת מגדל אחזקות" - החברה וכל החברות הנשלטות על ידה.
- 8.11. "רווח כולל" - רווח שנתי כולל המיוחס לבעלי המניות לפי דוחות כספיים מאוחדים של החברה.
- 8.12. "שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנכ"ל" - שינוי של עד 10% בשכר החודשי ברוטו בתקופה של 3 שנים (בין מצטבר או חד פעמי)
- 8.13. "שכר חודשי" או "השכר החודשי הקבוע" - שכר חודשי קבוע (ברוטו) בגינו מבוצעות הפרשות סוציאליות על ידי המעביד. למניעת ספק מובהר כי השכר החודשי הקבוע אינו כולל תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים.
- 8.14. "תקרת התגמול על פי הדין" - התקרה הקבועה בסעיף 2(ב) לחוק התגמול, כפי שתהיה מעת לעת, ו/או כל מגבלת דין אחרת מסוג תקרת שכר, אם תהיה.
- נכון למועד אישור מדיניות זו, חל איסור משרה מלאה, לא כולל השנתית החזויה המקסימלית שלו, לפי עלות משרה מלאה, לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין, עולה על פי 35 מהעלות השנתית החזויה המקסימלית בשל התגמול הנמוך ביותר לפי עלות משרה מלאה, ששילמה החברה, במישרין או בעקיפין, לעובד, לרבות עובד של קבלן כח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות לחברה, בשנה שקדמה למועד ההתקשרות².

¹ כולל בגין אובדן כושר עבודה.

² חישוב "פי 35" לצורך חוק התגמול מתייחס לשכר העובד הנמוך ביותר (לרבות עובדי קבלן) בחברה בה מועסק נושא המשרה וכן כל חברת בת בקבוצה הכפופה לחוק התגמול. ביום עדכון מדיניות זו תקרת התגמול על פי דין עומדת על 2,937,196 ש"ח, לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורין ותשלומים פנסיוניים בהתאם להוראות הדין. החברה מעדכנת את החישוב בתום כל שנה קלנדרית.

- לעניין זה, "קבלן כח אדם", "קבלן שירות" ו"מעסיק בפועל" –
 כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו –
 1996.

8.15. "תקרת התגמול למס" התקרה הקבועה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה.

8.16. "תקרת התגמול הכוללת" – כהגדרתה במדיניות זו.

8.17. "תשואה על ההון" –
 הרווח הכולל מחולק בהון העצמי המיוחס לבעלי המניות כהגדרתו בכללי חשבונאות מקובלים בתחילת כל שנה קלנדרית על פי דוחות כספיים שנתיים מבוקרים של מגדל אחזקות בצירוף ההון שגייסה במהלך אותה שנה קלנדרית ו/או הפחתתו (לרבות בגין חלוקת דיבידנד), כשהוא מוכפל בחלקה היחסי של התקופה, ממועד השינוי ועד לסוף אותה שנה קלנדרית מתוך 12 חודשי השנה הקלנדרית.

9. השיקולים בבחינת תגמול לנושא משרה

בבחינת תגמול נושא משרה ובנוסף לעקרונות הכלליים המפורטים במדיניות זו, יותאם התגמול לנתוניו האישיים של נושא המשרה, תוך התחשבות במניין השיקולים והעניינים המפורטים להלן:

- 9.1. תפקידו, תחומי אחריותו וסמכויותיו והסכמי שכר קודמים אשר נחתמו עמו.
- 9.2. כישוריו, ניסיונו המקצועי, מומחיותו, השכלתו והישגיו בתחום הרלבנטי, בתפקידו הקיים, וככל שרלבנטי, בתפקידו הקודמים בחברה או בקבוצת מגדל החזקות, לפי העניין, ומחוצה לה.
- 9.3. תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו.
- 9.4. עמידתו של התגמול המוצע בהוראות ההסדר התחיקתי ומדיניות זו וכן השלכות, מס ואחרות, ככל שיש, על החברה, עקב התגמול המוצע לנושא משרה לרבות על פי ההסדר התחיקתי.
- 9.5. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה לעלות השכר של שאר עובדי קבוצת מגדל אחזקות³, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה⁴.
- 9.6. רמת השכר הקיימת בחברה לנושא משרה באותו דרג ו/או בתפקידים דומים.
- 9.7. תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקידים דומים בשוק הרלבנטי (בעלי תפקידים דומים בגופים מוסדיים אחרים או השוק הרלבנטי של תפקיד נושא המשרה), ככל שנתונים אלה הינם פומביים או נגישים באופן אחר.
- 9.8. נטל המס העודף על תגמול מעל לתקרת התגמול למס.

10. המוסדות המוסמכים

- 10.1. המוסדות המוסמכים לעניין מדיניות זו ואישור תנאי תגמול מכוחה יהיו בהתאם להוראות הדין.
- 10.2. המנכ"ל יהיה מוסמך לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושאי משרה כפופי מנכל ובלבד שתנאים תואמים את הקבוע במדיניות זו.

³ למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים.

⁴ נכון למועד אישור התיקון למדיניות על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחס בין עלות התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה לבין עלות התגמול הכולל של שאר עובדי קבוצת מגדל החזקות (למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים) הינו 0.01. היחס בין עלות התגמול הממוצעת והחציונית של נושאי המשרה בחברה לעלות התגמול הממוצעת והחציונית של שאר עובדי קבוצת מגדל אחזקות (למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים) הינו: 11.6, 8.3 בהתאמה.

⁵ לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

10.3. בכל מקום בו נתונה במדיניות זו סמכות כלשהי לועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לרבות ומבלי לגרוע, סמכות להעניק מענק במקרים בהם ציון הביצוע הכולל לא עבר את שיעור האיפוס או מקרה בו לא התקיים תנאי הסף, אזי מובהר כי מדיניות זו מסמיכה באופן מפורש את ועדת התגמול והדירקטוריון לעשות שימוש בסמכותם זו ובשיקול דעתם, מבלי להידרש לאישור האסיפה הכללית, וזאת ביחס לכלל נושאי המשרה בחברה, לרבות המנכ"ל.

11. הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה והיחס ביניהם

11.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של נושא המשרה.

11.2. כל עוד לא נקבע אחרת ביחס למקרה חריג, המשקל המקסימלי של הרכיב המשתנה הנמדד מתוך העלות השנתית החזויה המקסימלית, לא יעלה על השיעור המפורט להלן:

מנכ"ל	50%
מנהלים אחרים, בעלי תפקיד דואלי	50%
פונקציות בקרה	30%

בתנאים ונסיבות הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של נושאי משרה, ולמעט ביחס למנכ"ל, ניתן לאשר כי הרכיב המשתנה יהיה עד פי שניים מהשיעור הנקוב לעיל ובלבד שסך הרכיב המשתנה לא יעלה על 66% מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד.

11.3. אם וככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הרכיב המשתנה עולה על היחס המקסימלי המותר מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד, יידחה, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה קלנדרית מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור ("סכום חורג יחס"), לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית העוקבת.

11.4. אם וככל שבשנה הקלנדרית העוקבת כאמור לעיל, הרכיב המשתנה בתוספת סכום חורג יחס בגין השנה הקלנדרית שקדמה לה, יחרוג בשנה הקלנדרית העוקבת כאמור, מהיחס האמור הנדרש, יידחה, שוב, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית שלאחר השנה הקלנדרית העוקבת כאמור.

11.5. אין חובה לכלול רכיב משתנה בתגמול ויכול שסך התגמול של נושא המשרה יכלול אך ורק רכיב קבוע.

12. תקרת התגמול הכוללת ותקרת התגמול למס

העלות השנתית החזויה המקסימלית לנושא משרה לא תעלה על תקרת התגמול על פי הדין ובלבד שהיא אינה עולה על 3.5 מלש"ח למשרה מלאה (לא כולל פיצויים ותגמולים) ("תקרת התגמול הכוללת").

עודף המס עקב חריגה במסגרת התגמול מתקרת התגמול למס ישולם על ידי החברה.

ב. יו"ר דירקטוריון החברה

13. יו"ר דירקטוריון החברה יקבל רכיב קבוע בלבד והעלות השנתית החזויה המקסימלית של תגמולו לא תעלה על תקרת התגמול הכוללת.

14. מנכ"ל החברה יקבל תגמול הכולל רכיב קבוע ואשר עשוי גם לכלול רכיב משתנה (שמשקלו המקסימלי יהיה 50%, כאמור סעיף 11.2 לעיל), והעלות השנתית החזויה המקסימלית של תגמולו לא תעלה על תקרת התגמול הכוללת.

ד. רכיב קבוע

15. שכר חודשי

השכר החודשי הקבוע של נושאי משרה כפופי מנכ"ל לא יעלה על הסכומים המפורטים בטבלה שלהלן:

מנהל בכיר	מנהל אחר
באלפי ₪	100
	70

תקרות השכר החודשי הנקובות בטבלה הינן ביחס ל- 100% משרה. במקרה בו נושא המשרה מועסק במשרה חלקית יותאם השכר החודשי המצוין בטבלה ביחס להיקף המשרה.

שכר חודשי קבוע העולה בשיעור של עד 10% מהסכומים המפורטים לעיל לא ייחשב כסטייה מהוראה זו. כמו כן, במקרים מיוחדים, ומבלי שהדבר ייחשב כסטייה ממדיניות התגמול, בהם יש להבטיח את יכולתה של קבוצת מגדל אחזקות לגייס ולשמר מנהלים איכותיים ובעלי ניסיון, ניתן, בכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, לשלם שכר חודשי בסכום גבוה מהשכר החודשי הנקוב בטבלה בתוספת 10%, אך בכל מקרה יהיה פער משמעותי בין שכר המנכ"ל לשכר המנהל.

16. הצמדה למדד - נושאי משרה

השכר החודשי הקבוע של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן.

17. עדכוני שכר

מעט לעת ייבחן שכרם החודשי הקבוע של נושאי המשרה, בין השאר, ובהתאם לצורך, בהתבסס על השיקולים הבאים:

17.1. עדכוני שכר בחברה, בגופים מוסדיים בקבוצה ואחרים ובחברות דומות.

17.2. השוואה לשוק הרלבנטי לבעלי תפקידים דומים.

17.3. ביצועיו של נושא המשרה ותרומתו להשגת יעדי החברה וקבוצת מגדל אחזקות.

17.4. מצבה העסקי של קבוצת המוסדיים, לרבות ביחס לגופים מוסדיים אחרים.

18. הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

ניתן להעניק לנושאי המשרה הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר חלקם מקורם בדרישות חוקי העבודה, חלקם נובעים מנהגים המקובלים בשוק העבודה, מעט לעת, בחברה או בקבוצת המוסדיים וחלקם נובעים מההסכם הקיבוצי החל על עובדי הגופים המוסדיים.

תנאים נלווים כוללים תנאים שונים כגון: חופשה שנתית, מחלה, הבראה, רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב, טלפון, טלפון סלולרי, עיתונות וספרות מקצועית ויומית, דמי חבר לאגודות מקצועיות ותשלום עבור ביטוחים מקצועיים, השתתפות בהשתלמויות וכנסים מקצועיים, פעילויות רווחה, בדיקות סקר, מתנות לחגים, ימי הולדת ואירועים אחרים, החזר הוצאות, לרבות הוצאות אש"ל ונסיעה בארץ ובחו"ל והוצאות אחרות שהוצאו בקשר עם ביצוע התפקיד, העמדת ציוד, מחשוב וכיוצא, השתתפות בכנסים ונסיעות תמרוץ לסוכנים (כולל בן / בת זוג), נופש וימי גיבוש, כרטיסים לאירועי תרבות שהחברה משתתפת במימונם, מימון מתנות למנהלים באירועים של עובדים, הכללה במסגרת ביטוחים ושירותים פיננסיים שקבוצת המוסדיים עורכת לכלל עובדיה או חלק מהם (להלן: "התנאים הנלווים").

ההפרשות הסוציאליות כוללות הפרשות מעביד לחסכון ארוך טווח של תגמולים ופיצויים (במסגרת ביטוח או קרן פנסיה), קרן השתלמות וביטוח אובדן כושר עבודה (להלן: "ההפרשות הסוציאליות").

חלק מהתנאים הנלווים או ההפרשות הסוציאליות עשויים להיות מגולמים, באופן מלא או חלקי, על ידי החברה ו/או קבוצת המוסדיים לצרכי מס.

המנכ"ל יהא מוסמך לאשר מתן הטבה כללית שאינה בסכומים מהותיים לנושא משרה, כגון שובר לנופש/ארוחה/פעילות אחרת, מתנות לחגים, השתתפות בהשתלמות, השתתפות, עם או בלי בן/בת זוג בנסיעת תמרוץ לסוכנים או נסיעות אחרות בישראל או בחו"ל.

19. מענק שנתי מובטח אישי⁵

ניתן להעניק, לנושא המשרה, במקרים מיוחדים וחריגים, מענק שנתי מובטח אישי שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר יהיה חלק מהרכיב הקבוע של נושא המשרה, ולא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, וזאת בכפוף לאישור פרטני מראש (בדומה למועד אישור מענק שנתי תלוי יעדים) ולתקופה שלא תעלה על שלוש שנים.

ככל שנושא המשרה יסיים את כהונתו במהלך התקופה בגינה הוא זכאי לתשלום, ישולם לו החלק היחסי של אותו מענק. בהתאם, ייחשב המענק השנתי המובטח לחלק מהרכיב הקבוע בתגמול.

במקרה שסכום המענק השנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה יהיה גבוה מסכום המענק המובטח האישי, יהיה המענק השנתי בגובה הפער בין סכום המענק המובטח האישי לסכום המענק השנתי ובמקרה של קיצוץ כאמור לא יחולו לגבי החלק שקוץ מתוך המענק המובטח האישי, הוראות מדיניות זו ביחס לרכיב המשתנה, לרבות פריסת התשלומים.

ה. רכיב משתנה – נושאי המשרה

20. מענק נורמטיבי

לכל נושא משרה יוגדר מענק נורמטיבי ("המענק הנורמטיבי") אשר לא יעלה על שש (6) משכורות חודשיות אשר הינו המענק המחושב בציון ביצוע של 100%. המענק הנורמטיבי לנושא המשרה ייקבע ביחס לכל שנה קלנדרית. יובהר, כי המגבלה המפורטת לעיל מציינת את המענק הנורמטיבי המקסימלי.

21. הרכב המענק השנתי

21.1. המענק השנתי לנושא המשרה יכלול שלושה סוגי רכיבי יעדים:

21.1.1. יעדי חברה

יעדי החברה ייגזרו מתכניות העבודה השנתיות של הגופים המוסדיים, כפי שייקבעו מידי שנה על ידי המוסדות המוסמכים, ויכללו את הפרמטרים להלן, כולם או חלקם:

- א. רווח כולל לאחר מס,
- ב. רווחיות קווי העסקים, בהתחשב בעלות ההון הנדרש לקווי עסקים אלו,
- ג. יצירת ערך בעסק חדש (NBV), שימור עסק קיים,
- ד. יעדי מכירות משולבים במדדי רווחיות,
- ה. יעדי התייעלות,
- ו. יעדי שירות ותפעול,
- ז. יעדי תשואה בהתחשב במבנה התיק, למתחרים ומדדי סיכון, לאורך זמן,
- ח. יעד הון.

⁵ לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

לגבי כל אחד מהפרמטרים לעיל אשר ייכללו ביעדי החברה לשנה הרלבנטית ייקבע יעד אבסולוטי (בהתאם לתכנית העבודה) ו/או יעד יחסי אשר במסגרתו תבוצע השוואה למתחרים, למדדי שוק או לכל מדד כמותי אחר, והכל בהתאם למתכונת שתיקבע בעת קביעת היעדים מדי שנה על ידי המוסדות המוסמכים.

21.1.2. יעדים יחידתיים / אישיים

היעדים היחידתיים/אישיים ייקבעו בהתאם ליחידה העסקית/ארגונית אותה מנהל או אליה משתייך נושא המשרה ותפקידו הספציפי. במסגרת היעדים היחידתיים/אישיים, לכל נושא משרה ייבחרו לפחות שני יעדים יחידתיים/אישיים. יעדים יחידתיים/אישיים עשויים לכלול לדוגמה את היעדים הבאים: יעד רווחיות או צמיחה של היחידה העסקית; יעדי תפועל ושירות; יעדים של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים, שיעור מימוש תכנית העבודה או רכיבים מסוימים בה. יובהר, כי היעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

21.1.3. הערכה אישית (רכיב בשיקול דעת)

רכיב זה יסקף את ההערכה האישית תוך מתן דגש, בין היתר, על ההיבטים הבאים: מיומנויות ניהול והובלת צוות, משימתיות ומנהיגות, מוכוונות ונמרצות עסקית, אפקטיביות והובלת שינויים, יחסי אנוש, שירותיות מול ממשקי עבודה פנימיים וחיצוניים, עמידה ברגולציה ובחוראות הציות, ניהול סיכונים, יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים העולים מדוחות אלה.

21.2. המרת יעדי ייחוס

במקרה של נקיבת יעדי ייחוס בדרך של הפניה למדד שמפורסם על ידי חברה ו/או גוף כלשהו – יהיה מנכ"ל החברה רשאי, לעשות שימוש ביעדי ייחוס המפורסמים על ידי חברה אחרת, בכל מקרה בו אין הבדל מהותי במדד עצמו, הרכבו ומשקלות הרכיבים הנמדדים בו. הודעה על עדכון ו/או שינוי כאמור תימסר אחת לשנה בעת הדיון השנתי במדיניות התגמול והיא תהיה בתוקף, כל עוד לא נקבע מפורשות אחרת, מכאן ולהבא או בעת העדכון בפועל של מדיניות תגמול זו, לפי המאוחר.

21.3. רכיבי המענק, מדדי הביצוע ומשקל יחסי של כל רכיב

לכל אחד מסוגי היעדים האמורים יינתן משקל בקביעת המענק השנתי, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה, ובכל מקרה משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים יעלה על 50% מהרכב המענק. דרישת המינימום האמורה לא תחול על פונקציות בקרה או בעלי תפקיד דואלי.

יעדי החברה והיעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

רכיב ההערכה האישית יחד עם החלקים מהרכיבים היחידתיים /האישיים שאינם מדידים לנושאי משרה כפופי מנכ"ל לא יעלו יחד על שלוש (3) משכורות חודשיות.

22. שקלול הביצועים במענק ותקרה לביצועי יתר

22.1. ציון הביצוע בכל היעדים ובכל רכיבי המענק, ישוקלל בהתאם למשקלו היחסי של כל רכיב, וביחס לתקופת המדידה הנקובה בסעיף 19 להלן, ויהווה את ציון הביצוע הכולל ("ציון ביצוע כולל"). עם קבלת ציון ביצוע כולל, יוכפל הציון האמור במענק הנורמטיבי ויהווה את "סכום המענק המחושב".

22.2. בציון ביצוע כולל של 100%, יהיה סכום המענק המחושב כגובה המענק הנורמטיבי.

22.3. בציון ביצוע כולל נמוך משיעור שייקבע, יהיה סכום המענק המחושב שווה לאפס ("איפוס"). כך למשל, אם ייקבע שיעור איפוס של 70%, הרי שבעת ציון ביצוע הנמוך מ- 70% יהיה סכום המענק המחושב אפס. כל עוד לא נקבע אחרת, יהיה שיעור האיפוס 70%.

בציון ביצוע כולל גבוה משיעור שייקבע, ייקטס סכום המענק המחושב בשיעור זה. כך למשל, אם ייקבע שיעור קיטום של 140%, הרי שבעת ציון ביצוע גבוה מ- 140% יהיה ציון הביצוע 140% ובהתאם סכום המענק המחושב המקסימלי בשיעור של 140% מהמענק הנורמטיבי ("מענק מקסימלי"). כל עוד לא נקבע אחרת, שיעור הקיטום יהיה 140%.

22.4. בחישוב הציון המשוקלל של המענק המחושב, לא יבוצע קיטום או איפוס ביחס לרכיבים או יעדי מענק המשמשים לחישוב ציון הביצוע הכולל, אלא אם כן נקבע אחרת במפורש במסגרת תכנית התגמול. כמו כן לא יבוצע קיטום או איפוס של ציוני הביצוע הנפרדים של שנות המדידה במסגרת חישוב ציון הביצוע הכולל.

22.5. על אף האמור לעיל, במצבים בהם ציון הביצוע הכולל לא עבר את שיעור האיפוס הכולל שנקבע למענק, אך לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון קיימות נסיבות המצדיקות זאת, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר:

22.5.1. מענק ביחס לרכיבים מסוים/מים של המענק הנורמטיבי אשר עבר/ו את שיעור האיפוס.

22.5.2. מענק ביחס לרכיבים מסוים/מים של המענק הנורמטיבי אשר לא עבר את ציון האיפוס ובלבד שמענק זה לא יעלה על שיעור יחסי שאינו עולה על ציון העמידה ביעד.

23. תנאי סף - התנאים המוקדמים לקבלת מענק שנתי בגין שנה קלנדרית מסוימת יהיו כדלקמן:

23.1. יחס כושר פרעון אחרון שפרסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר פרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדיון, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי ההון"); וכן

23.2. לגבי תשלום המענק במלואו, תשואה על ההון של 7% לפחות במגדל אחזקות. בשיעור תשואה שבין 4% ל-7%, ישולם חלק יחסי של המענק השנתי, על בסיס ליניארי, כאשר ב-4% ישולם 4/7 מסכום המענק השנתי, ב-5% ישולם 5/7 מסכום המענק השנתי וכן הלאה למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי התשואה על ההון").

במקרה בו לא התקיים תנאי התשואה על ההון (או שהתקיים בחלקו), אך לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון קיימות נסיבות המצדיקות זאת, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר הענקת המענק על אף אי קיום תנאי הסף או ללא הפחתה כאשר תנאי התשואה על ההון מתקיים באופן חלקי, וזאת ביחס לעמידה ביעדים יחידתיים, אישיים או שיקול הדעת, אך לא בנוגע לרכיב יעדי חברה.

24. מועד ותקופת המדידה

24.1. עד לחודש מאי בכל שנה ("מועד המדידה"), יימדדו כל היעדים ברכיבי המענק לאורך תקופה של שלוש (3) שנים קלנדריות אחרונות מלאות שחלפו בסמוך לפני מועד המדידה ("תקופת המדידה") וזאת תוך מתן משקל יחסי לכל שנה קלנדרית בתקופת המדידה כמפורט להלן: שנת המענק – 50%, השנה הקלנדרית שלפניה ("שנה קודמת לשנת המענק") – 30%, השנה הקלנדרית שלפני השנה הקודמת לשנת המענק – 20%.

ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע תקופת מדידה קצרה מ-3 שנים ובלבד שלא תפחת משנה, ביחס לרכיבים שאינם תלויים בתוצאות ניהול ההשקעות.

25. הפחתה או ביטול של המענק

25.1. ירידה בדירוג איתנות פיננסית של מגדל ביטוח/ ירידה בדירוג חוב החברה

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בכל מקרה בו דירוג האיתנות הפיננסית של מגדל ביטוח ירד (ובמקרה שיהיה דירוג חוב לחברה יעשה שימוש בדירוג חוב החברה חלף דירוג האיתנות הפיננסית של מגדל ביטוח), בהשוואה לדירוג קודם מקביל בשנה הקלנדרית הקודמת, מעבר לממוצע ירידת הדירוג המקביל של ארבע קבוצת הביטוח הגדולות האחרות בישראל, ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לנסיבות, הפחתה מסכום המענק המחושב בשיעור או בסכום שייקבע ביחס לנושאי משרה מסוימים, כולם או חלקם, לפי העניין.

25.2. חריגה מתיאבון הסיכון

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בכל מקרה בו תהא חריגה מתיאבון הסיכון, ישקול הדירקטוריון הפחתה, ביטול או דחייה של המענק ביחס לנושאי המשרה הרלבנטיים לחריגה האמורה בהתאם למכלול הנסיבות והקשר שלהם לחריגה או למניעתה.

25.3. מבלי לגרוע מכלליות מהאמור לעיל, ניתן להורות, בכל עת, כי לא ישולם רכיב משתנה, כולו או חלקו, אף אם אושר מענק נורמטיבי לנושא משרה, אחד או יותר (ולרבות, למען הסר ספק, כולם). כן ניתן להורות על שינוי, ביטול או השהייה של הענקה ו/או להפחית כל סכום של רכיב משתנה, ולרבות של סכום המענק המחושב, לפי העניין, והכל בין ביחס לכלל נושאי המשרה ובין למי מהם, בין שהשינוי אחיד ורוחבי ובין שהינו פרטני, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון, לרבות מבלי למעט, בחינה בדיעבד של הנסיבות הכוללות ובהתחשב בכך שקיימים סיכונים שלא ניתן או קשה לכמתם מראש ולאור שיקולים של טובת החברה וטובת קבוצת המוסדיים. סמכויות אלו ניתנות להפעלה גם ביחס לרכיב משתנה שהיעדים והמזדדים בבסיסו לשנה קלנדרית מסוימת כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים, וכל זאת כל עוד לא בוצע התשלום על פיו.

26. מענק שיקול דעת

ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר לשלם מענק בשיקול דעת גם במקרים בהם לא היתה עמידה ביעדים והציון הסופי אינו מזכה במענק או במקרים בהם לא היתה עמידה בתנאי הסף או שהתקיימו תנאים להפחתה רוחבית על פי מדיניות זו, ובלבד שהמענק בשיקול דעת יהיה מבוסס על קריטריונים איכותיים ויחד עם כל מענק אחר, ככל שהוענק באותה שנה ואשר אינו מבוסס יעדים מדידים, לא יעלה על שלושה (3) חודשי שכר לאותה שנה קלנדרית. בכל הנוגע לנושאי משרה כפופי מנכ"ל יחליטו בעניין ועדת התגמול והדירקטוריון לאחר קבלת המלצת המנכ"ל.

27. מענקים אחרים

27.1. מענק מיוחד⁶

בנסיבות מיוחדות, ניתן לאשר, בתחילת שנה קלנדרית או במהלכה, תגמול מיוחד, ללא הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, בגין פעילות מיוחדת שאינה פעילות שוטפת, כגון פרויקטים ייחודיים או עמידה באתגרים בלתי צפויים שלא נכללו במסגרת תכנית העבודה, ו/או משיקולים של עידוד מקצועיות, מומחיות, מעורבות, אפקטיביות ושיקולי טווח ארוך דומים אחרים, ובלבד שיעדי מענק זה והתקופה למדידתו יוגדרו מראש.

בתום תקופת המדידה שיועדה למענק זה, תבוצע המדידה וההערכה של הביצוע והזכאות למענק זה בגין הביצועים שעמדו ביסוד הענקתו.

המענק המיוחד לא יעלה על שישה (6) חודשי שכר סה"כ ולא יכלול, יחד עם הרכיב שאינו מדיד במסגרת המענק השנתי, יותר משלושה (3) חודשי שכר שאינו מותנה ביעדים.

המענק המיוחד הינו חלק מן הרכיב המשתנה ויחולו כל ההוראות לענין זה בהסדר התחיקתי ובמדיניות.

27.2. מענק חתימה⁷

בשל הצורך לגייס כוח אדם איכותי, ניתן להעניק מענק חתימה המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של נושא המשרה שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. היקפו של מענק החתימה המיוחד ייקבע, בין היתר, תוך התחשבות בתנאי השוק ובנסיבות הספציפיות של אותו נושא משרה כאמור.

מענק החתימה לא יהיה מותנה בביצועים אך יחשב כחלק מן הרכיב המשתנה ועל כן יהא מוגבל, ביחד עם שאר רכיבי הרכיב המשתנה, ביחס המקסימלי בין תגמול משתנה לתגמול קבוע, בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ולמדיניות זו.

⁶ לא יחול לגבי יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל.

⁷ לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

⁷ לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

במקרה בו ניתן מענק החתימה במהלכה של שנה קלנדרית, יחושב היחס האמור באופן יחסי לתגמול השנתי הקבוע המלא של העובד, ולא ביחס לתגמול הקבוע בתקופת העבודה שנותנה לשנה הקלנדרית הראשונה לעבודתו.

על מענק חתימה יחולו הוראות ההסדר התחיקתי והמדיניות לענין הפחתה או ביטול רכיב משתנה, השבה של רכיב משתנה ואיסור גידור והוא אינו כפוף להוראות הפריסה הקבועות במדיניות.

28. פריסת תשלום הרכיב המשתנה השוטף

28.1. סך השווה לשיעור הנקוב להלן מתוך הרכיב המשתנה השוטף (רכיב משתנה שאינו אגב סיום ההעסקה) שישולם לנושא המשרה בגין שנה קלנדרית יידחה ("סכום נדחה") וישולם בפריסה של 3 תשלומים שנתיים שווים (הראשון מביניהם ישולם בשנה העוקבת לשנה בה בוצע התשלום הראשון על חשבון הרכיב המשתנה) כאשר המועד המיועד לתשלום של כל אחד מהתשלומים הנדחים הינו זמן סביר לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של השנה שקדמה לשנת התשלום:

סכום נדחה (שיעור מסך המענק השנתי)	
55.0%	מנכ"ל
52.5%	נושא משרה, שאינו פונקציית בקרה, ובעל תפקיד דואלי
50.0%	פונקציית בקרה

28.2. תנאים לביצוע תשלום נדחה

ביצוע תשלום נדחה יהיה כפוף להתקיימות התנאים הבאים:

- 28.2.1. יחס כושר פרעון אחרון שפירסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר פרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי ההון"); וכן
- 28.2.2. על פי הדוחות הכספיים שפורסמו קודם לאותו תשלום, לחברה רווח כולל מצרפי חיובי בשמנות הרבעונים האחרונים או לחילופין בשנים עשר הרבעונים האחרונים ("תנאי רווח מצרפי").

28.3. אם וככל שסך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה וסך התגמול באותה שנה אינו עולה על תקרת התגמול למס' לא יחול האמור בסעיף לעיל וכל המענק המחושב ישולם בתשלום שאינו נדחה.

29. תשלום מענקים אינו חלק מהשכר הקבוע

כל תשלום אשר ישולם, ככל שישולם, במסגרת מענק שנתי מובטח אישי או הרכיב המשתנה אינו ולא ייחשב כחלק מהשכר הקבוע לכל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיזיוני פיטורין, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

30. השבה/חובת החזר/התאמת סכומי מענקים

30.1. נושא משרה יחזיר לגוף מוסדי, מתוך הסכומים ששולמו לו כרכיב משתנה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "השבה"), את הסכומים /שיעורים המפורטים להלן וזאת בהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד הכוללות בין היתר את הנסיבות המפורטות להלן:

(א) שולמו לנושא המשרה סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או של קופת גמל שבניהולו באופן שבהתאם לתוצאות הכספיות המתוקנות ("התוצאות המתוקנות"), יסתבר כי מענק ו/או סכום כלשהו ברכיב המשתנה שהוענק לנושא המשרה לפני ביצוע תיקון הדוחות הינו גבוה מהמענק לו זכאי נושא המשרה על-פי התוצאות המתוקנות.

במקרה כאמור ישיב נושא המשרה את ההפרש בין המענק שקיבל בפועל לבין המענק המחושב על בסיס התוצאות המתוקנות ולצורך ביצוע חובת ההחזר החברה תהיה רשאית לקזז את הסכום הדרוש להחזר (בפעם אחת או בתשלומים), לאחר מתן הודעה לנושא המשרה, מכל סכום המגיע לו ממנה, לרבות סכום/מים שנתיים שנדחה/ו אשר יבשילו ו/או כל תשלום שנושא המשרה זכאי לו ואשר נדחה מועד תשלומו, ו/או מענקים שלהם יהיה זכאי נושא המשרה, אם יהיה זכאי, בעתיד.

להסרת ספק מובהר, כי אם בהתאם לתוצאות המתוקנות יסתבר כי המענק השנתי שהוענק לנושא המשרה הינו נמוך מהמענק לו היה זכאי נושא המשרה, תבוצע גם התאמה כלפי מעלה וישולם לנושא המשרה הסכום הדרוש על פי התוצאות המתוקנות.

(ב) שולמו לנושא המשרה סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו;

להסרת ספק מובהר, כי אם יסתבר שהערכת הסיכונים התבררה כנמוכה יותר, והמענק השנתי שהוענק לבעל תפקיד מרכזי הינו נמוך מהמענק לו היה זכאי, תבוצע גם התאמה כלפי מעלה וישולם לבעל תפקיד מרכזי הסכום הדרוש על פי ההערכה המתוקנת.

(ג) קביעה של ועדת התגמול כי נושא המשרה 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.

לעניין זה, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על הגוף המוסדי על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה אשר הינה מעל 5% מההון העצמי של מגדל אחזקות במועד קרות הנזק החריג.

30.2. ועדת התגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי האמור לעיל ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

לענין ההשבה, מובהר כי הנזק החריג, אם יחול, ייוחס לשנה/ים הרלבנטית/יות שבהן התרחשה הפעולה/המחדל שבגינה נגרם הנזק החריג ותשלומו של הנזק החריג לא ייחשב כהוצאה בשנה השוטפת לענין חישוב המענק השוטף, והכל לפי קביעת ועדת התגמול.

30.3. לגבי נושא משרה, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לפי האמור לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לנושא המשרה, אם קיימים.

30.4. סכומים ששולמו לנושא המשרה יהיו בני השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "**תקופת ההשבה**"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

(א) הגוף המוסדי פתח בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;

(ב) אם נודע לגוף המוסדי שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי משרה בו.

30.5. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא המשרה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה. ההוראה האמורה לא תחול במקרה בו יקבע כי התגמול המשתנה שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר השנה בגינה שולם המענק.

31. זכאות ביחס לתקופת העסקה חלקית בשנת המענק

בכפוף לאישור, נושא משרה אשר יסיים את העסקתו במהלך שנה קלנדרית, שלא בנסיבות המקנות לחברה זכות לשלול פיצויי פיטורין על-פי חוק פיצויי פיטורין התשכ"ג-1963 ("נסיבות שוללות") וכן נושא משרה שיחל את עבודתו בחברה במהלך שנה קלנדרית, יוכל לקבל את הרכיב המשתנה באופן יחסי לתקופת העסקתו בתקופת המדידה (עד למועד סיום ההעסקה לגבי נושא משרה אשר יסיים את העסקתו) ובלבד שעבד לפחות 6 חודשים בשנת המענק. כל יתר ההוראות במדיניות לעניין רכיב משתנה יחולו על מי שפרש כפי שהן חלות על מי שלא פרש, לרבות, מבלי למעט דחייתם של סכומים נדחים והתנייתם בתנאים.

32. איסור גידור

נושאי משרה לא יערכו הסדר גידור המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב במשתנה בתגמולם.

33. תחולת המדיניות לגבי סכומים בסטייה עד 10%

סטייה של עד 10% מהסכומים הנקובים במדיניות אינה מהווה סטייה מהמדיניות.

ו. תנאי סיום העסקה

34. סיום העסקה של נושא משרה יכול שיהיה בהתאם לתקופת העסקה קצובה שנקבעה בהסכם ו/או בהתאם ליוזמת אחד מהצדדים. בעת קביעת תנאי פרישה של נושאי משרה, תינתן התייחסות בין היתר גם לשיקולים הבאים: תקופת הכהונה או העסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להגשת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

35. הודעה מוקדמת

נושאי משרה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד שישה (6) חודשים, ובמקרה של נושא משרה שהוא מנכ"ל או יו"ר דירקטוריון אשר מכהן במקביל גם בתפקיד יו"ר הדירקטוריון או מנכ"ל מגדל ביטוח - עד תשעה (9) חודשים. על אף האמור לעיל, במהלך ששת החודשים הראשונים לכהונתו של נושא המשרה לא תעלה תקופת ההודעה המוקדמת על שלושה (3) חודשים. כמו כן, בתקופה שבין ששת החודשים הראשונים לבין 12 החודשים הראשונים לכהונתו של נושא המשרה לא תעלה תקופת ההודעה המוקדמת על ארבעה וחצי (4.5) חודשים.

בתקופת ההודעה המוקדמת יהיו זכאים נושאי המשרה לשכר החודשי הקבוע, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. ככלל, נושא משרה יידרש לעמוד לרשות הגוף המוסדי הרלבנטי בתקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם תחליט החברה אחרת (ובמקרה האחרון ישולמו לנושא המשרה דמי הודעה מוקדמת גם ללא מתן שירותים בפועל).

לעניין זה, "דמי הודעה מוקדמת" – לרבות הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים.

36. פיצוי פיטורין

במקרה של סיום העסקה, נושאי המשרה יהיו זכאים, למעט במקרה של פיטורין בנסיבות שוללות ולמעט במקרה שתנאי העסקתו כוללים הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, לפיצויים בגובה 100% של השכר החודשי הקבוע האחרון לכל שנת עבודה, או לסך הכספים הצבורים בקופת התגמולים, בגין ההפרשות לפיצויים, לפי הגבוה.

37. תשלום עבור התחייבות לאי תחרות⁸

המוסדות המוסמכים רשאים, בכל הנוגע ליו"ר דירקטוריון ומנכ"ל בלבד, ורק ככל שהם מכהנים במקביל גם בתפקיד יו"ר הדירקטוריון או מנכ"ל מגדל ביטוח, לאשר תשלום כנגד התחייבות לאי תחרות לתקופה שלא תעלה על 9 חודשים ממועד הפסקת הכהונה, ובכפוף לתנאים שיקבעו, ובלבד שההתחייבות והתשלום כנגדה לא ייכנסו לתוקף לפני שנושא המשרה הרלבנטי השלים 18 חודשי

⁸ לא יחול על בעל שליטה או קרובו.

כהונה בחברה. התשלום בתקופת אי התחרות לא יעלה על סך התשלומים וההטבות הנלוות להם היה זכאי נושא המשרה הרלבנטי לו היה ממשיך בכהונתו בחברה בתקופת אי התחרות.

38. מענק הסתגלות⁹

נושאי משרה בחברה, למעט נושא משרה אשר זכאי לתשלום עבור התחייבות לאי תחרות כאמור בסעיף 37 לעיל, יהיו זכאים לתשלום של עד תשע (9) כפולות השכר החודשי הקבוע כמענק הסתגלות (להלן בסכום שיוענק, אם יוענק, "מענק הסתגלות"), בכפוף לפריסת המענק כמפורט להלן:

38.1 פריסת תשלומי פרישה

38.1.1 סך השווה ל- 50% מסך מענק ההסתגלות יידחה לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד סיום ההעסקה (היתרה תכונה להלן: "תשלומי פרישה נדחים"). תשלומי הפרישה הנדחים ישולמו בשלושה (3) חלקים שווים, לפי העניין:

38.1.1.1 תשלום ראשון - בתום 12 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

38.1.1.2 תשלום שני - בתום 24 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

38.1.1.3 תשלום שלישי - בתום 36 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה, וביחס למנכ"ל החברה בתום 42 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

38.2 על אף האמור לעיל, אם סך תשלומי הפרישה אינו עולה על 3 משכורות קבועות אין חובה לדחות את תשלומם.

38.3 תנאי סף לתשלום תשלומי פרישה נדחים

תשלום תשלומי הפרישה הנדחים יהא כפוף לתנאים הבאים:

38.3.1 יחס כושר פרעון אחרון שפירסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר פרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל או שנסיבות אינן קשורות בבעל התפקיד המרכזי; וכן

38.3.2 ביחס לתשלום הנדחה השני והשלישי של מענק ההסתגלות בכפוף לאישור ספציפי של ועדת התגמול והדירקטוריון ובתנאי שנושא המשרה לא החל לעבוד או להיות מעורב בכל אופן שהוא (כשכיר, כעצמאי, כיועץ או בכל אופן אחר) בפעילות עסקית.

38.4 מובהר, למען הסר ספק, כי מנכ"ל החברה יהיה רשאי, אך לא חייב, להתנות תשלום תשלומי פרישה נדחים של נושאי משרה כפופי מנכ"ל בתנאים שונים נוספים על האמור בסעיף זה. כמו כן, ולמען הסר ספק, ועדת התגמול תהא רשאית, אך לא חייבת, להתנות את תשלומי הפרישה הנדחים של המנכ"ל בתנאים נוספים על האמור בסעיף זה.

38.5 מענק ההסתגלות כפוף להוראות הקבועות במדיניות זו ביחס לתמהיל רכיבי השכר (הרכיב קבוע והרכיב המשתנה והיחס ביניהם), הפחתה של מענקים, השבה והתאמה של מענקים ואיסור גידור וכן כפוף למדיניות ניהול הסיכונים של הגוף המוסדי, תיאבון הסיכון שלו ושל כספי החוסכים באמצעותו.

38.6 על אף האמור, אם סך המענק אינו עולה על 3 משכורות – תשלומם לא יידחה.

ז. שיפוי, ביטוח, פטור

⁹ לא יחול על בעל שליטה או קרובו.

39. כלל נושאי המשרה, דירקטוריון וחברי ועדות השקעה (לרבות, למען הסר ספק, ככל שמכהן בין אלו בעל השליטה או קרובו) יהיו זכאים לקבלת כתבי שיפוי וכתבי פטור מהחברה בה הם מכהנים, בהתאם להוראות תקנון חברה הרלבנטי והאישורים הנדרשים על פי דין.

כתבי הפטור שיינתנו על פי מדיניות זו לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

40. בנוסף, קבוצת מגדל אחזקות רשאית לרכוש ביטוח נושאי משרה (ביטוח D&O) עבור נושאי המשרה, דירקטורים וחברי ועדות השקעה, לרבות עבור בעל השליטה וקרוביו שיכהנו בחברה ו/או בקבוצת מגדל אחזקות, וזאת, בסכומי ביטוח שלא יעלו על 200,000,000 דולר. סכום זה נקבע על בסיס הערכה לגבי צורך עתידי כאשר היקף הביטוח יקבע כתלות בתנאי השוק. הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית יקבעו בהתאם לתנאי השוק, ובלבד שעלות עריכת הפוליסה לא תהיה מהותית לחברה.

ח. גמול דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון

41. דירקטור בגוף המוסדי יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.

42. תגמול של דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי יהיה בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי החל על החברה.

43. תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, אינו דירקטור בלתי תלוי¹⁰ ואינו יושב ראש דירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור בלתי תלוי בגוף מוסדי, כפי שנקבע בחוזר המאוחד של הגופים המוסדיים, חלק 1 שער 5, פרק 5, שכותרתו "תגמול".

ט. הוראות כלליות

44. הסדר תחיקתי

44.1. בכל מקרה בו תימצא, אם תימצא, סתירה בין הוראות מדיניות זו להוראות ההסדר התחיקתי, יחולו הוראות המדיניות בהתאמה ובשינויים המתחייבים מההסדר התחיקתי ותוך הלימה לעקרונות שעמדו ביסוד קביעת מדיניות זו, ככל שהם מתיישבים עם ההסדר התחיקתי.

44.2. בכל מקרה של שינוי ו/או עדכון של ההסדר התחיקתי, יבחן הצורך בהתאמת המדיניות להוראות ההסדר התחיקתי בהלימה לעקרונות היסוד שעמדו בבסיס המדיניות.

45. פרשנות

המדיניות תפורש בהתאם לעקרונות היסוד העומדים ביסודה ולהוראות ההסדר התחיקתי.

46. אי התקיימות תנאי סף לביצוע תשלום נדחה

לא התקיימו תנאי הסף, כולם או חלקם, לביצוע תשלום נדחה של הרכיב המשתנה ו/או של תשלומי הפרישה הנדחים ("התשלומים הנדחים"), הזכאות לתשלומים הנדחים, כולם או חלקם, לא תתבטל אלא תידחה לרבעון הבא וביצוע התשלומים יהיה כפוף להתקיימות כל תנאי הסף באותו המועד. דחיית הזכאות כאמור, אם לא תהא ברבעון העוקב כאמור, תדחה לרבעון העוקב שלאחריו וכך גם ברבעון שלאחר מכן ובלבד שלא ניתן יהיה לדחות תשלומים של תשלומים נדחים כלשהם ביותר משלוש שנים קלנדריות רצופות.

על אף הדרישה להתקיימות תנאי סף לביצוע תשלומים נדחים, לפני ביצועו של כל תשלום נדחה ניתן יהיה להורות כי אף שלא התקיים תנאי כלשהו מתנאי הסף יבוצע התשלום הנדחה, כולו או חלקו, בהתאם למכלול הנסיבות באותה העת, לרבות, מבלי למעט, תחילת עבודה במקום אחר, מידת הקשר ו/או ההשפעה של נושא המשרה שלא התקיים וכן מידת השפעת ביצועו של תשלום זה על נטילת סיכונים עודפים.

כל סכום שנדחה תשלומו על פי מדיניות זו, מכל סיבה שהיא, ישולם בתוספת הפרשי הצמדה לעליית מדד המחירים לצרכן, הידוע בעת כל תשלום, כאשר מדד הבסיס הינו המדד שהיה ידוע בעת ביצוע התשלום הראשון בגין אותו הסכום.

-סוף-