

## מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ

# מדיניות תגמול

## 2025-2023

### המדיניות אושרה באסיפה הכללית של החברה ביום 26 בדצמבר 2024 כללי

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 פועלות החברה.
2. מדיניות תגמול זו תהא בתוקף, כל עוד לא נקבע אחרת, לשלוש (3) שנים (2023 עד וכולל 2025).
3. המדיניות תחול על תנאי כהונה והעסקה שיונהגו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בחברה במועד 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 במועד 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), את שאר המענקים המפורטים בפרק ה' למדיניות זו, ואת התגמול ההוני כמפורט בסעיף 28 למדיניות 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. **"מגדל אחזקות" או "החברה"** - מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ.
- 8.8. **"קבוצת מגדל אחזקות"** - החברה וכל החברות הנשלטות על ידה.
- 8.9. **"נושא משרה"** - נושא משרה לפי חוק החברות, תשנ"ט – 1999.
- 8.10. **"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 הרחבה)<sup>1</sup> והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.

8.11. **"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.

8.12. **"רווח כולל" -**

רווח שנתי כולל המיוחס לבעלי המניות לפי דוחות כספיים מאוחדים של החברה.

8.13. **"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)

8.14. **"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.

8.15. **"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 לשלם תגמול שהעלות 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 ההתקשרות<sup>2</sup>.

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

8.16. **"תקרת התגמול למס" -**

התקרה הקבועה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה.

8.17. **"תקרת התגמול הכוללת" -**

כהגדרתה במדיניות זו.

8.18. **"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.

<sup>1</sup> כולל בגין אובדן כושר עבודה.

<sup>2</sup> 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 3,503,494 ₪, לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורין ותשלומים פנסיוניים בהתאם להוראות הדין. החברה מעדכנת את החישוב בתום כל שנה קלנדרית.

## 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 אחזקות<sup>3</sup>, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.<sup>4</sup>
- 9.6 יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים, מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן מול תגמול במכשירים הוניים.
- 9.7 רמת השכר הקיימת בחברה לנושא משרה באותו דרג ו/או בתפקידים דומים.
- 9.8 תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקידים דומים בשוק הרלבנטי (בעלי תפקידים דומים בנופים מוסדיים אחרים או השוק הרלבנטי של תפקיד נושא המשרה), ככל שנתונים אלה הינם פומביים או נגישים באופן אחר.
- 9.9 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 מנכ"ל ובלבד שתנאים תואמים את הקבוע במדיניות זו.
- 10.3 בכל מקום בו נתונה במדיניות זו סמכות כלשהי לוועדת 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, בכפוף לכל דין, מדיניות זו מסמיכה 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                  | 40% |

<sup>3</sup> למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים.

<sup>4</sup> 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 0.02. 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: 8.7 ו-12.1. בהתאמה.

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, יחורג 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 ("תקרת התגמול הכוללת").

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

## **א. יו"ר דירקטוריון החברה**

13. יו"ר דירקטוריון החברה יקבל תגמול הכולל רכיב קבוע ואשר עשוי גם לכלול תגמול הוני (שמשקלו המקסימלי יהיה שליש מסך התגמול)<sup>5</sup>, והעלות השנתית החזויה המקסימלית של תגמולו לא תעלה על תקרת התגמול הכוללת.

## **ב. מנכ"ל**

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

## **ג. רכיב קבוע**

### **15. שכר חודשי**

15.1. השכר החודשי הקבוע של נושאי משרה (למעט יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל) לא יעלה על 100 אלף ש"ח ברוטו. תקרת השכר החודשי האמורה הינה ביחס ל- 100% משרה. במקרה בו נושא המשרה מועסק במשרה חלקית תותאם תקרת השכר ביחס להיקף המשרה.

15.2. שכר חודשי קבוע העולה בשיעור של עד 10% על הסכום המפורט לעיל לא ייחשב כסטייה מהוראה זו ("תקרת שכר חודשי").

15.3. על אף האמור לעיל, 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 המוסדות המוסמכים, לשלם שכר חודשי בסכום

<sup>5</sup> מדידת שווי התגמול ההוני לעניין זה תתבצע ביום אישור הדירקטוריון לתגמול ההוני.

גבוה מתקרת השכר החודשי, אך בכל מקרה יהיה פער משמעותי בין שכר המנכ"ל לשכר אותו נושא משרה.

#### 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 מנוהגים 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 במימון, 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 אישי<sup>6</sup>

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

<sup>6</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

קניזוז כאמור לא יחולו לגבי החלק שקוזז מתוך המענק המובטח האישי, הוראות מדיניות זו ביחס לרכיב המשתנה, לרבות פריסת התשלומים.

#### **ד. רכיב משתנה – נושאי המשרה**

##### **20. מענק נורמטיבי**

לכל נושא משרה יוגדר מענק נורמטיבי ("המענק הנורמטיבי") אשר לא יעלה על שבע (7) משכורות חודשיות אשר הינו המענק המחושב בציון ביצוע של 100%. המענק הנורמטיבי שניתן להעניק בפועל לנושא המשרה ייקבע ביחס לכל שנה קלנדרית. יובהר, כי המגבלה המפורטת לעיל מציינת את תקרת המענק הנורמטיבי.

##### **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.

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 לדוגמא את היעדים הבאים: יעד רווחיות או צמיחה של היחידה העסקית; יעדי תפעול 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 ישקף 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 ובהוראות הצוות, 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, תקרה לביצועי יתר והתאמת המענק במקרה של הענקת תגמול הוני

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 120%, הרי שבעת ציון ביצוע גבוה מ-120% יהיה ציון הביצוע 120% ובהתאם סכום המענק המחושב המקסימלי בשיעור של 120% מהמענק הנורמטיבי ("מענק מקסימלי"). כל עוד לא נקבע אחרת, שיעור הקיטום יהיה 120%.

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 לעומת 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/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.

22.6. בשנה אשר בה מוענק תגמול הוני ישקלו המוסדות המוסמכים לבצע הפחתה במענק הנורמטיבי ובמענק המקסימלי למקבלי התגמול ההוני, בשיעור שיקבע על ידם.

### 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. תשואה על ההון בשיעור המינימלי שקבע הדירקטוריון בהתאם לתוכנית העבודה של החברה, 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, אך לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון קיימות נסיבות המצדיקות זאת, המוסדות המוסמכים רשאים לאשר הענקת המענק על אף אי קיום תנאי הסף 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 הענקת 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 והמדדים בבסיסו לשנה קלנדרית מסוימת כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים, וכל זאת כל עוד לא בוצע התשלום על פיו.

#### 26. מענק שיקול דעת

המוסדות המוסמכים רשאים לשלם מענק בשיקול דעת גם במקרים בהם לא היתה עמידה ביעדים והציון הסופי אינו מזכה במענק או במקרים בהם לא היתה עמידה בתנאי הסף, 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 שלוש (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 מיוחד<sup>7</sup>

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.

<sup>7</sup> לא יחול לגבי יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל.

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 חתימה<sup>8</sup>

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.

במקרה בו ניתן מענק החתימה במהלכה של שנה קלנדרי, יחושב היחס האמור באופן יחסי לתגמול השנתי הקבוע המלא של העובד, ולא ביחס לתגמול הקבוע בתקופת העבודה שנותרה לשנה הקלנדרי 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. תגמול הוני לנושאי משרה

28.1. התגמול ההוני נועד לקשור בין השאת הערך לחברה ולבעלי מניותיה, כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך מניות החברה לאורך זמן, ובין התגמול של נושאי המשרה בחברה. תגמול זה מקרב בין האינטרסים של נושאי המשרה ליעדי החברה ומסייע ביצירת מוטיבציה לאורך זמן ובשימור של נושאי המשרה בחברה לטווח הארוך.

28.2. במסגרת חבילת התגמול הכוללת ובכפוף לאישור המוסדות המוסמכים, ניתן לכלול בתגמול נושאי המשרה גם הקצאה של יחידות מניה חסומות ו/או אופציות ו/או כל מכשיר הוני אחר הניתן למימוש למניות החברה או למניות חברות בנות של החברה, במישרין או בעקיפין ("המכשיר ההוני").

28.3. **היקף התגמול ההוני** - היקף התגמול ההוני לנושא משרה במונחי שווי הוגן לשנה קלנדרי ייקבע על ידי המוסדות המוסמכים ולא יעלה על שלוש משכורות עם אפשרות של תוספת או הפחתה בשיעור שלא יעלה על 20% מהיקף התגמול ההוני, למעט ביחס למנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון אשר לגביהם משקלו המקסימלי של התגמול ההוני לשנה קלנדרי לא יעלה על שליש מסך התגמול לו הם זכאים. היקף התגמול ההוני כאמור יילקח בחשבון בעת חישוב מגבלות היחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע אשר קבועים במדיניות זו. לצורך חישוב היחס בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה, כמפורט בסעיף 11 לעיל וכן לצורך חישוב תקרת התגמול ההוני לפי סעיף זה, יחושב שווי המכשיר ההוני אשר ניתן בשנה מסוימת על דרך של חלוקה בקו ישר של ההקצאה הכוללת, וזאת אף אם מדובר במספר מנות ואף אם המנות אינן שוות בגודלן.

28.4. **מחיר מימוש** - ככל שיוענקו אופציות, מחיר המימוש שלהן במועד ההקצאה, לכל כתב אופציה שיוקצה, לא יפחת מממוצע מחיר הסגירה של מניית החברה ב- 30 ימי המסחר האחרונים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ עובר למועד אישור ההקצאה בדירקטוריון החברה.

28.5. **תקופת הבשלה וחלוקה למנות** - בעת הענקת המכשיר ההוני יקבעו המוסדות המוסמכים תקופת הבשלה מינימלית כוללת אשר לא תפחת מ-3 שנים ממועד הענקת התגמול ההוני, במנה אחת, או במספר מנות אשר יבשילו בשיטת הקו הישר, או באופן אחר שאינו מהיר משיטת הקו הישר, לאורך תקופת הבשלה הכוללת כאמור. על-אף האמור, בסיום העסקתם של המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון בנסיבות מסוימות, יהיו רשאים האורגנים

<sup>8</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

המוסמכים לכך על-פי דין לקבוע שיראו ביום סיום ההעסקה את החלק היחסי של האופציות (קרי החלק המחושב לפי התקופה שחלפה ממועד תחילת ההבשלה ועד לסיום ההעסקה ביחס לכלל תקופת ההבשלה) כבשל וניתן למימוש במועד סיום ההעסקה. יובהר כי לענין דחיית ופריסת התגמול ההוני המשתנה, יראו את מועד הענקת התגמול ההוני כמועד תשלומם.

28.6. **תנאי ביצוע** - הבשלת התגמול ההוני תהיה מותנית בעמידה בתנאי הביצוע כפי שיקבעו המוסדות המוסמכים, ובלבד שייכלל תנאי הביצוע כדלקמן:

יחס כושר פרעון אחרון שפרסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר הפרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם המוסדות המוסמכים יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל.

28.7. **מועד הפקיעה של כתבי האופציה** - ככל שיוענקו אופציות, מועד הפקיעה לא יהיה מאוחר מחלוף שלוש שנים ממועד ההבשלה של כל מנה שהוענקה.

28.8. **אופן המימוש** - המוסדות המוסמכים יהיו רשאים לקבוע במסגרת תכנית התגמול ההוני כי מימוש או המרה של אופציות למניות החברה ייעשה על בסיס מימוש "נטו במניות", כך שבעת מימוש כתבי האופציה יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד.

28.9. העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני. יתר ההוראות הנוגעות לתגמול ההוני, ובכלל זה הוראות הנוגעות למיסוי, התאמות מקובלות למחירי המימוש או לכמות המניות המוענקת, לרבות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון, הנפקת זכויות וכיו"ב, אופן הבשלה ואופן המימוש בעת סיום כהונה וכן האצה של תקופת ההבשלה, ייקבעו במסגרת תכנית התגמול ההוני ו/או כתבי ההקצאה אשר יאושרו על ידי המוסדות המוסמכים.

## 29. פריסת תשלום הרכיב המשתנה השוטף

29.1. סך השווה לשיעור הנקוב להלן מתוך הרכיב המשתנה השוטף (רכיב משתנה שאינו אגב סיום ההעסקה) שישולם לנושא המשרה בגין שנה קלנדרית יידחה ("תשלום 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:

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

האמור בסעיף זה לא יחול לגבי התגמול ההוני, אשר מחויב בתקופת הבשלה בת שלוש שנים.

## 29.2. תנאים לביצוע תשלום נדחה

ביצוע תשלום נדחה יהיה כפוף להתקיימות התנאים הבאים:

29.2.1. יחס כושר פרעון אחרון שפרסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר הפרעון) 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

29.2.2. על פי הדוחות הכספיים שפורסמו קודם לאותו תשלום, לחברה רווח כולל מצרפי חיובי בשמות הרבעונים האחרונים או לחילופין בשנים עשר הרבעונים האחרונים ("תנאי רווח מצרפי").

29.3. 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.

## 30. תשלום מענקים אינו חלק מהשכר הקבוע

כל תשלום אשר ישולם, ככל שישולם, במסגרת מענק שנתי מובטח אישי או הרכיב המשתנה (לרבות תגמול הוני) 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, פיצויי פיטורין, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

### 31. השבה/חובת החזר/התאמת סכומי מענקים

31.1. נושא משרה יחזיר לגוף מוסדי, מתוך הסכומים ששולמו לו כרכיב משתנה (לרבות תגמול הוני, בשינויים המחויבים) 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 החזר 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 באמצעות;

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 ההערכת 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.

לענין 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.

31.2. 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.

31.3. 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.

31.4. 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.

31.5. 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.

## 32. זכאות ביחס לתקופת העסקה חלקית בשנת המענק

בכפוף לאישור, נושא משרה אשר יסיים את העסקתו במהלך שנה קלנדארית, 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 קלנדארית, יוכל לקבל את הרכיב המשתנה באופן יחסי לתקופת העסקתו בתקופת המדידה (עד למועד סיום העסקה 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 והתנאיים בתנאים.

## 33. איסור גידור

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

## 34. תחולת המדיניות לגבי סכומים בסטייה עד 10%

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

## ה. תנאי סיום העסקה

35. 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.

## 36. 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).

ההיקף הכולל של התגמול בתקופת ההודעה מוקדמת, כאמור בסעיף זה, ביחד עם התשלום בגין התחייבות לאי תחרות (סעיף 37 להלן) ומענק ההסתגלות (סעיף 38 להלן), לא יעלה סך השקול לתגמול בגין שנים עשר (12) חודשי עבודה של נושא המשרה.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> המגבלה האמורה על ההיקף הכולל של דמי ההודעה המוקדמת, התשלום בגין התחייבות לאי תחרות ומענק ההסתגלות, לא תחול לגבי נושא משרה אשר במועד אישור מדיניות זו (28.5.2023) הסכם ההעסקה שלו כולל תגמול החורג מההיקף האמור.

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

### 37. 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.

### 38. תשלום עבור התחייבות לאי תחרות<sup>10</sup>

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 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.

### 39. מענק הסתגלות<sup>11</sup>

נושאי משרה בחברה, למעט נושא משרה אשר זכאי לתשלום עבור התחייבות לאי תחרות כאמור בסעיף 38 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:

#### 39.1. פריסת תשלומי פרישה

- 39.1.1. 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:
- 39.1.1.1. תשלום ראשון - בתום 12 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;
  - 39.1.1.2. תשלום שני - בתום 24 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;
  - 39.1.1.3. תשלום שלישי - בתום 36 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה, וביחס למנכ"ל החברה בתום 42 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

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

#### 39.3. תנאי סף לתשלום תשלומי פרישה נדחים

תשלום תשלומי הפרישה הנדחים יהא כפוף לתנאים הבאים:

39.3.1. 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 שנסיונות אינן קשורות בבעל התפקיד המרכזי; וכן

39.3.2. 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. נושא משרה אשר עבד בחברה למעלה מ-10 שנים (בכל תפקיד שהוא) ואשר אינו מועסק על ידי מתחרה של החברה במועד הרלבנטי לתשלום החלקים הנדחים של מענק ההסתגלות, לא יהיה כפוף להוראות תת סעיף זה ביחס לתשלום הנדחה השני של מענק ההסתגלות, ואם עבד בחברה למעלה מ-15 שנה

<sup>10</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו.

<sup>11</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו.

לא יהיה כפוף גם להוראות תת סעיף זה ביחס לתשלום הנדחה השלישי של מענק ההסתגלות.

39.4. מובהר, למען הסר ספק, כי מנכ"ל החברה יהיה רשאי, אך לא חייב, להתנות תשלום 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.

39.5. 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.

39.6. על אף האמור, אם סך המענק אינו עולה על 3 משכורות – תשלומו לא יידחה.

## ו. שיפוי, ביטוח, פטור

40. 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.

41. 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.

## ז. גמול דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון

42. תגמול של דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי ודירקטורים אחרים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) בגין כהונתם, יקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול").

43. בנוסף, בכפוף להוראות הדין, החברה יכול ותישא בהוצאות נוספות בגין דירקטורים המכהנים בחברה בתקופת כהונתם, כגון בגין השתלמויות, השתתפות באירועי חברה, חניה, שי לחג וכו'.

## ח. 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 תשלומם 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.

#### **47. הצמדה לתשלומים נדחים**

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 -**