

מדיניות תגמול נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי

1. כללי

- 1.1 בשנים האחרונות, בעקבות הרפורמות המקיפות שבוצעו בשוק ההון בישראל בכלל ובענף החיסכון הפנסיוני בפרט, ומתוך רצון של כלל הגופים המוסדיים לצרף אליהם מספר רב ככל הניתן של חוסכים, התגברה התחרות בין הגופים המוסדיים.
- 1.2 עם זאת ובעקבות משבר האשראי שפקד את השווקים הפיננסיים בארץ ובעולם, אשר הוביל לקריסתן של חברות ענק וגופים פיננסיים מובילים בעולם, עלתה החשיבות של קביעת הסדרי תגמול הולמים, שיעודדו ביצועים לטווח ארוך ומניעת נטילת סיכונים שתכליתם עמידה ביעדים לטווח הקצר בלבד.
- 1.3 בענף החיסכון לטווח ארוך (כמו גם בענפים אחרים), נודעת חשיבות רבה להצבת יעדים ארוכי טווח ולכך שמדיניות התגמול של נושאי המשרה בגופים המוסדיים תושתת על פרמטרים נוספים מלבד גובה הרווחים (התשואות) או היקפי הפרמיות.
- 1.4 מדיניות התגמול שלהלן נדונה על ידי דירקטוריון החברה וועדת התגמול ומאזנת, בין היתר, בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם מחד גיסא ובין הצורך להבטיח כי מבנה התגמול הנבחר עולה בקנה אחד עם טובת העמיתים (החוסכים) ועם האסטרטגיה והחזון העסקי של החברה לאורך זמן מאידך גיסא, תוך התחשבות במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה. החובה בקביעת מדיניות תגמול נושאי משרה מעוגנת בחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 'מדיניות תגמול בגופים מוסדיים' שפרסם אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ובהמשך בחוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 'מדיניות תגמול בגופים מוסדיים - תיקון' (להלן: "החוזר"). מדיניות התגמול תעודכן מעת לעת.

2. הגדרות

- 2.1 "החברה" או "החברה המנהלת" - אקסלנס נשואה גמל בע"מ.
- 2.2 "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999.
- 2.3 "החוזר" - חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 'מדיניות תגמול בגופים מוסדיים', כפי שתוקן בחוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 'מדיניות תגמול בגופים מוסדיים - תיקון'.
- 2.4 "תגמול" - תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- 2.5 "רכיב קבוע" - רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה:
 - א. הענקתו אינה מותנית בביצועים;
 - ב. הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה;
 - ג. סכומו הכספי קבוע;
 - ד. הוא אינו תשלום מבוסס מניות.
- 2.6 "רכיב משתנה" או "מענק" - רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.
- 2.7 "בעל תפקיד מרכזי" -

2.7.1. כל מי שמועסק על ידי החברה, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו, ובלבד שתכלול לכל הפחות:

- א. נושא משרה.
- ב. מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:
 - סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו עולה על 1.5 מיליון ₪.
 - הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי החוסכים באמצעותה.

2.7.2. מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה להסדרי התגמול של החברה, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את החברה או את כספי החוסכים באמצעותה לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל בקריטריונים כמפורט בסעיף 2.8.1 לעיל.

2.7.3. על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה רשאי שלא לכלול בהגדרת "בעל תפקיד מרכזי" מי שאינו נושא משרה בו, ומתקיים לגביו לפחות אחד מאלה:

- א. תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי.
- ב. הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי החברה.
- ג. על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה.

2.8. "נושא משרה" - אם התקיימו בו אחד מאלה:

- 2.8.1. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני.
- 2.8.2. חבר ועדת השקעות, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני, וכן מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח, לקרנות פנסיה או לקופות גמל.
- 2.8.3. כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות לעיל, גם אם תוארו שונה.
- 2.8.4. ממלא תפקיד אחר בחברה, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

2.9. "ועדת תגמול" - ועדת הביקורת ביושבה כוועדת תגמול. דירקטוריון החברה רשאי להקים ועדת תגמול שאינה ועדת ביקורת, וככל שכן, יתקיימו לגביה התנאים המנויים בסעיף 2.5 א. לחזור.

3. מטרה

מטרת המדיניות הינה לקבוע קווים מנחים לעניין אופן התגמול של נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית והכלל ארגונית של החברה לאורך זמן. והכל, תוך מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדי ארוכי הטווח של החברה, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי החוסכים באמצעותה.

4. אישור, פיקוח ובקרה של מדיניות התגמול

4.1. תפקידי הדירקטוריון:

4.1.1 דירקטוריון החברה ידון ויאשר את מדיניות התגמול של החברה, לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו, ובכלל זה:

4.1.1.1 עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

4.1.1.2 תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של נושאי משרה.

4.1.2 דירקטוריון החברה ידון ויחליט על אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שקבע ועם נהלי החברה. בכלל זה, יקבע כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקון.

4.1.3 דירקטוריון החברה יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצת ועדת התגמול לגבי עדכונה.

4.1.4 הדירקטוריון יקבע מיהו "בעל תפקיד מרכזי" כאמור בסעיף 9.1.

4.1.5 לדירקטוריון החברה מוקנית הזכות לעשות שימוש ביועצים חיצוניים לשם גיבוש מדיניות התגמול ולמיסוד פונקציות הפיקוח והבקרה על מדיניות התגמול כאמור.

4.2 תפקידי ועדת התגמול:

ועדת תגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות תגמול, ובכלל זה:

4.2.1 עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

4.2.2 תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של נושאי משרה.

4.2.3 לפחות אחת לשנה, תדון ועדת תגמול בצורך להתאים את מדיניות התגמול ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, ותמליץ לדירקטוריון על עדכון מדיניות התגמול, ככל שנדרש לדעתה.

4.2.4 לפחות אחת לשלוש שנים, תדון ועדת תגמול ותמליץ לדירקטוריון על המשך תוקפה של מדיניות תגמול, שנקבעה לתקופה העולה על שלוש שנים, לצורך אישורה.

4.2.5 לצורך גיבוש המלצה בדבר מדיניות תגמול כאמור, תעריך ועדת תגמול את השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, המשליכים על פעילות הגוף המוסדי ועל כספי חוסכים באמצעותו.

4.2.6 ועדת התגמול תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.

4.2.7 ועדת התגמול תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה, על התנהלות עובדי החברה והפועלים מטעמה, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי החברה ותיאבון הסיכון שלו ושל כספי חוסכים באמצעותה.

4.2.8 ועדת התגמול תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.

4.2.9 ועדת התגמול תמליץ לדירקטוריון בדבר זהות בעלי התפקיד המרכזי בחברה, כאמור בסעיף 9.1.

4.2.10. באחריות מנכ"ל ויו"ר החברה, להציג לוועדת התגמול באופן מסודר ומובנה את מלוא הנתונים הרלוונטיים לצורך קביעת המלצת מדיניות פרטנית לתגמול נושאי המשרה בחברה.

5. עקרונות מנחים לקביעת מדיניות התגמול

5.1. הנהלת החברה והדירקטוריון רואים בכל נושאי המשרה ובעלי התפקיד המרכזי בחברה גורמי מפתח בהגשמת האסטרטגיה העסקית שלה ושותפים שווים בהצלחתה. ממדיניות זו נגזרת הראייה הכוללת במתן התגמול, להלן תובא רשימת כללים ועקרונות מנחים המשקפים את תפישתו של דירקטוריון החברה, בכל הנוגע לגיבוש מדיניות התגמול:

5.1.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.

5.1.2. מזעור התמריץ לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון של החברה כפי שנקבעה על ידי האורגנים השונים בחברה. תנאי התגמול יותאמו למצבה הפיננסי של החברה, לרבות נזילות ויחס כושר פירעון, וכן למטרותיה ארוכות הטווח, כפי שתקבענה על ידי דירקטוריון החברה.

5.1.3. היקף נכסי החברה, נכסי החיסכון המנוהלים על ידה ואופי מורכבות פעילותה.

5.1.4. אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלוונטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים.

5.1.5. תנאי התגמול ישקפו את התרומה של היחידה בה מועסק נושא המשרה ובעל התפקיד המרכזי לחברה, אך לא יתייחסו ליחידה זו במנותק מהחברה בכללותה. בנוסף, התנאים ישקפו היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.

5.1.6. מדיניות התגמול תתחשב באיזון סביר בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע, בכדי לוודא שהרכיב המשתנה לא יצור קונפליקטים עם האינטרס הכולל של החברה.

5.1.7. ביצועי נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ייבחנו הן ביחס לרמת ביצוע והן ביחס לרמת סיכון שייקבעו מראש.

5.1.8. הרכיב המשתנה ישולם בגין שנה קלנדארית ספציפית, אולם ייבחן בראייה ארוכת טווח.

5.1.9. ביצועי נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ייבחנו גם ביחס לקריטריונים איכותיים שאינם פיננסיים, בשים לב ליישום וציות להוראות ולמגבלות הרגולטוריות החלות על החברה, מדיניות ניהול הסיכונים השונים, תרומת נושא המשרה ובעל התפקיד המרכזי לפיתוח העסקי ולקידום האסטרטגיה העסקית של החברה, חדשנות, עמידה בתקני שירות גבוהים, יזמות וטיפול מומחיות ומצוינות בקרב תחומי האחריות של היחידה בה מועסק נושא המשרה, יכולת הנעת עובדים והובלת תהליכים, קידום שיתופי פעולה חוצי ארגון וכיו"ב.

5.1.10. כיום אין בחברה מנגנוני תגמול הכוללים אופציות ו/או מניות. במידה ומנגנוני התגמול יכללו מתן אופציות ו/או מניות (להלן: "רכיבי התגמול ההוניים")- תקבע מדיניות תגמול בעניין זה, אשר תתייחס לתקופת החזקה והבשלה מינימאלית של אותם הרכיבים ההוניים, אשר תתפרס על תקופה של 3 שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר, ובהתאם לביצועים בתקופה זו.

5.1.11. כיום אין בחברה מנגנוני תגמול בגין תנאי פרישה, למעט בגין הודעה מוקדמת. במידה ומנגנוני התגמול יכללו תנאי פרישה כאמור, תקבע מדיניות תגמול בעניין זה.

5.1.12. מדיניות התגמול תיקח בחשבון את הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016 (להלן: "חוק התגמול"). בהתאם לחוק התגמול, ההוצאה החזויה בשל העסקת עובד כלשהו בחברה, כפי שחושבה למועד האישור בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים, לא תעלה על הסכום האמור בסעיף 2 לחוק התגמול.

5.2. מדיניות התגמול של החברה תובא לאישור נוסף של הדירקטוריון, וזאת במידה והחברה לא עמדה ביעדים העסקיים שלה בשיעור של 70% לכל הפחות, בשנה הקלנדארית שחלפה.

6. תגמול יו"ר ומנכ"ל החברה

6.1. מרכיבי התגמול- מנכ"ל

שכרו של מנכ"ל החברה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

6.2. הרכיב הקבוע

המשכורת החודשית למנכ"ל החברה תהיה עד סך של 70,000 ש"ח (להלן בסעיף זה: "תקרת השכר"). ניתן יהיה לבחון את משכורתו החודשית של המנכ"ל אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה במוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

בנוסף לאמור לעיל, החברה רשאית לקבוע מראש, בתנאי ההעסקה של המנכ"ל, זכאות למענק קבוע לתקופה מסוימת. הזכאות למענק קבוע לא תותנה בביצועים של המנכ"ל, והמענק יהווה חלק מהרכיב הקבוע של תנאי ההעסקה של נושא המשרה. מענק זה לא ייחשב כחלק משכרו של המנכ"ל לצורך הטבות נלוות (כגון הפרשות סוציאליות). מענק קבוע יכול שישולם באופן שנתי, רבעוני או חודשי. המשכורת השנתית בתוספת המענקים הקבועים לא תעלה על תקרת השכר האמורה בחישוב חודשי.

6.3. תנאים נלווים

6.3.1. למנכ"ל החברה יינתנו תנאים נלווים הנדרשים בחוק [כגון הפרשות סוציאליות לביטוח מנהלים או קרן פנסיה או קופת גמל (לרבות בגין רכיב פיזיווי הפיטורין), דמי הבראה].

6.3.2. החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל תנאים נלווים נוספים כמקובל לנושאי משרה בדרגתו (מעבר לנדרש על פי חוק כאמור בסעיף 6.3.1 לעיל) כגון רכב או תשלום חלף העמדת רכב; הפרשות לקרן השתלמות; ימי חופשה (עד 30 ימים בשנה וצבירה של עד 60 יום לפדיון); ימי מחלה (עד 18 יום בשנה עם צבירה של עד 90 יום); והשתתפות בהוצאות שונות כגון תקשורת, מדיה ומחשוב; חניה; עיתונים; ביטוחים; לימודים והשתלמויות; בדיקות רפואיות; גילומים (ככל שייתנו) וכד'.

6.4. הרכיב המשתנה

6.4.1. זכאות למענק- החברה תעניק מענק שנתי למנכ"ל בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שהמנכ"ל השיג לפחות 70% מהיעדים שנקבעו עבורו כמפורט להלן.

6.4.2. שיעור המענק- החברה תהיה רשאית להעניק למנכ"ל החברה מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבור המנכ"ל בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תכנית העבודה השנתית, כגון:

6.4.2.1. שיעור מסך הרווח לפני מס של החברה או תוצאות מרכז הרווח אותם הוא מנהל בהתאם לתקציב המאושר של החברה או מרכז הרווח, אשר נקבע במסגרת תכנית העבודה (בין בדרך של קביעת שיעור אחיד מסך כל הרווח ובין בדרך של קביעת מדרגות של שיעורים בהתאם לגידול ברווח), לרבות בהתאמות שייקבעו (לרבות קביעת שיעור מסך רווח לפני המענק למנכ"ל). בכפוף להסדרים שיקבעו עם המנכ"ל, ועדת התגמול תהיה רשאית לנטרל רווחים/הפסדים חד פעמיים וחריגים בנסיבות של מכירת/רכישת פעילות מהותית; רווחים/הפסדים הנובעים בעיקרם משינויי תקינה חשבונאית או מדיניות חשבונאית; שינויי רגולציה ושינויים חריגים בשווקים הרלוונטיים (שאינם נובעים בעיקרם מביצועי החברה).

6.4.2.2. יעדי ביצוע אישיים כמפורט בסעיף 6.5 להלן.

6.4.3. מתוך סך המענק המחושב האמור, ניתן יהיה להגדיל או להפחית את סך המענק בשיעור של עד 20%, בכפוף לקבלת המלצת מנכ"ל חברת האם, אשר תתבסס על הערכתו למילוי התפקיד של המנכ"ל, על עמידת החברה בניהולו, בקיום הוראות רגולציה ובמילוי יעדים בתחום הציות והרגולציה והישגים אחרים, וכן על תוצאותיה הכלליות של החברה בשנת המענק.

6.4.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע במסגרת הסכם עם המנכ"ל או במסגרת תכנית העבודה, מענק שלילי בגין אי עמידה ביעדים בשיעור שייקבע על ידם בהתאם לעקרונות שיקבעו על ידם, ויהיו רשאים לקבוע כיצד ישולם או יקוזז המענק השלילי.

6.5. יעדי ביצוע אישיים

רכיב זה של המענק השנתי למנכ"ל יחושב בהתאם לעמידת המנכ"ל במספר יעדים ניתנים למדידה והמתמקדים בתחומי האחריות עליהם אמון המנכ"ל בשנת המענק, כגון:

- 6.5.1. יעדים פיננסיים של החברה הקשורים לתחום אחריותו.
- 6.5.2. יעדים כגון- שיעור דמי ניהול, יעדי נתח שוק או התאמות לנתח שוק, יעדי תשואות (לגבי נכסים מנוהלים), יעדי יעילות וחסכון בעלויות, השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים, חדשנות ומוצרים חדשים.
- 6.5.3. יעדי אסטרטגיה- יעדים כדוגמת ביצוע שינויים מבניים מסוימים, היבטי ניהול שונים, ביצוע עסקאות מיזוגים ורכישות, יצירתיות במוצרים.
- 6.5.4. יעדי ממשל תאגידי- כדוגמת גיבוש תכניות אכיפה, היבטים הקשורים באבטחת מידע, עמידה בסטנדרטים ניתנים לבדיקה אובייקטיבית.
- 6.5.5. יעדי רגולציה- יעדים מדידים המתייחסים לציות לנהלים פנימיים ולהוראות הדין, עמידה בביקורות חיצוניות ופנימיות, תיקון ליקויים מביקורות שבוצעו.
- 6.5.6. היעדים האישיים יומלצו על ידי מנכ"ל חברת האם וייקבעו על ידי הדירקטוריון במסגרת תכנית העבודה של החברה לשנת המענק או יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בסמוך לתחילת שנת המענק. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע גם יעד מינימום ויעד מקסימום ליעדים האישיים.
- 6.5.7. בקביעת היעדים יינתן משקל לסוגי סיכונים מהותיים להם חשופה החברה וכספי החיסכון המנוהלים באמצעותה.

6.6 הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה

תשלום הרכיב המשתנה למנכ"ל החברה יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

- 6.6.1 רוחניות החברה ועמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות הממונה.
- 6.6.2 שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן: "תקרת המענק").
- 6.6.3 לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו.
- 6.6.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.

7. תגמול - יו"ר דירקטוריון

ככל שיועסק על-ידי החברה יו"ר דירקטוריון פעיל המעניק לה שירותים¹, יחולו לגביו התנאים האמורים בחוזר.

8. תגמול דירקטור ודירקטור חיצוני

- 8.1 כלל הדירקטורים של החברה², יתוגמלו בהתאם להוראות חוזר גופים מוסדיים 2009-9-4 "גמול לדירקטורים חיצוניים בגופים מוסדיים" מתאריך 9 במרץ 2009.
- 8.2 למען הסר ספק, דירקטור זכאי לקבל תגמול בדמות הרכיב הקבוע בלבד, ללא "הרכיב המשתנה".

9. תגמול בעלי תפקיד מרכזי

9.1 תחולה

סעיף זה חל על בעלי התפקידים שיוגדרו על-ידי הדירקטוריון כבעלי תפקיד מרכזי (בסעיף 9 זה בלבד - "נושא משרה").

9.2 מרכיבי התגמול

שכרם של נושאי המשרה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

9.3 הרכיב הקבוע

9.3.1 המשכורת החודשית של כל נושא משרה תקבע בין השאר בהתייחס, לתפקיד אליו מתמנה נושא המשרה או בו הוא מכהן, הסמכות והאחריות הכרוכות בכהונה, וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו והסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שקיימים).

9.3.2 ניתן יהיה לבחון את משכורתם החודשית של נושאי המשרה לעיל אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה בממוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

9.3.3 בנוסף לאמור לעיל, החברה רשאית לקבוע, בתנאי העסקה של נושא משרה, זכאות למענק קבוע לתקופה מסוימת. הזכאות למענק קבוע לא תותנה בביצועים של נושא המשרה, והמענק יהווה חלק מהרכיב הקבוע של תנאי העסקה שלו. מענק זה לא ייחשב

¹ נכון למועד אישור מדיניות זו, יו"ר הדירקטוריון אינו מקבל תגמול בגין כהונתו כיו"ר הדירקטוריון של החברה, ולפיכך אינו כפוף למדיניות תגמול זו.
² ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.

כחלק משכרו של נושא המשרה לצורך הטבות נלוות (כגון הפרשות סוציאליות). מענק קבוע יכול שישולם באופן שנתי, רבעוני או חודשי.

9.4. תנאים נלווים

התנאים הנלווים שישולמו לנושאי המשרה - חלקם נדרשים על פי חוק כגון: חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ימי חופשה, ימי מחלה, דמי הבראה, ביטוח לאובדן כושר עבודה וכיו"ב; חלקם נובעים מנהגים המקובלים בשוק העבודה כגון: קרן השתלמות וכו', וחלקם נועדו להשלמת השכר הקבוע ופיצוי העובד עבור הוצאות הנגרמות לו לצורך מילוי תפקידו כגון: רכב/הוצאות רכב וטלפון נייד.

9.5. הרכיב המשתנה

9.5.1. זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי לנושאי המשרה בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שנושא המשרה השיג לפחות 70% מהיעדים הרלבנטיים.

9.5.2. שיעור המענק ביחס לנושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי המועסקים בחברה במישרין:

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי משרה המועסקים בחברה במישרין, מענק, הכפוף לתקרה מרבית, בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תכנית העבודה השנתית, כגון:

9.5.2.1. שיעור מסך הרווח לפני מס של החברה או תוצאות מרכז הרווח של החברה,

בהתאם לתקציב המאושר של החברה או מרכז הרווח, אשר נקבע במסגרת תכנית העבודה (בין בדרך של קביעת שיעור אחיד מסך כל הרווח ובין בדרך של קביעת מדרגות של שיעורים בהתאם לגידול ברווח), לרבות בהתאמות שייקבעו (לרבות קביעת שיעור מסך רווח לפני המענק לנושאי המשרה). בכפוף להסדרים שיקבעו עם נושא המשרה, ועדת התגמול תהיה רשאית לנטרל רווחים/הפסדים חד פעמיים וחריגים בנסיבות של מכירת/רכישת פעילות מהותית; רווחים/הפסדים הנובעים בעיקרם משינויי תקינה חשבונאית או מדיניות חשבונאית; שינויי רגולציה ושינויים חריגים בשווקים הרלוונטיים (שאינם נובעים בעיקרם מביצועי החברה).

9.5.2.2. שיעור שמשקלו בסך הרכיב המשתנה גבוה מ- 50%, יתבסס על יעדים מבוססי משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים.

9.5.2.3. יעדי ביצוע אישיים מדידים ואיכותיים כמפורט בסעיף 9.5.4 להלן, שמשקלם בסך הרכיב המשתנה נמוך מ- 50%.

9.5.2.4. מתוך סך המענק המחושב האמור, ניתן יהיה להגדיל או להפחית את סך המענק בשיעור של עד 20%, בכפוף לקבלת המלצת מנכ"ל החברה, אשר תתבסס על הערכתו למילוי התפקיד של נושאי המשרה, על עמידת החברה, בקיום הוראות רגולציה ובמילוי יעדים בתחום הציות והרגולציה והישגים אחרים, וכן על תוצאותיה הכלליות של החברה בשנת המענק.

9.5.3. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע במסגרת הסכם עם נושאי המשרה או במסגרת תכנית העבודה, מענק שלילי בגין אי עמידה ביעדים בשיעור שייקבע על ידם בהתאם לעקרונות שיקבעו על ידם, ויהיו רשאים לקבוע כיצד ישולם או יקוזז המענק השלילי.

9.5.4 יעדי ביצוע אישיים

רכיב זה של המענק השנתי לנושאי משרה המועסקים החברה במישרין, יחושב בהתאם לעמידתם במספר יעדים ניתנים למדידה או איכותיים והמתמקדים בתחומי האחריות עליהם הם אמונים בשנת המענק, כגון:

9.5.4.1 יעדים כמותיים ואיכותיים בהתאם לתכניות העבודה שיקבעו בתחילת כל שנה.

9.5.4.2 השוואה לתוצאות בשנים קודמות.

9.5.4.3 השוואה לתוצאות של חברות אחרות בתחום הפעילות, ככל שידועות.

9.5.4.4 יעדי אסטרטגיה- יעדים כדוגמת ביצוע שינויים מבניים מסוימים, היבטי ניהול שונים.

9.5.4.5 יעדי ממשל תאגידי- היבטים הקשורים באבטחת מידע, עמידה בסטנדרטים ניתנים לבדיקה אובייקטיבית.

9.5.4.6 יעדי רגולציה - יעדים מדידים המתייחסים לציות לנהלים פנימיים ולהוראות הדין, עמידה בביקורות חיצוניות ופנימיות, תיקון ליקויים מביקורות שבוצעו.

9.5.5 שיעור המענק ביחס לנושאי משרה או בעלי תפקיד מרכזי אשר אינם מועסקים בחברה:

9.5.5.1 בכפוף לאמור בסעיף 13 להלן, החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי משרה אשר אינם מועסקים בחברה במישרין, מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תכנית העבודה השנתית, כגון:

א. יעדים בתחום הפעילות של נושא המשרה כגון השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים, חדשנות ויוזמה.

ב. יעדי אסטרטגיה- יעדים כדוגמת ביצוע שינויים מבניים מסוימים, היבטי ניהול שונים.

ג. יעדי ממשל תאגידי- כדוגמת גיבוש תכניות אכיפה, היבטים הקשורים באבטחת מידע, עמידה בסטנדרטים ניתנים לבדיקה אובייקטיבית.

ד. יעדי רגולציה- יעדים מדידים המתייחסים לציות לנהלים פנימיים ולהוראות הדין, עמידה בביקורות חיצוניות ופנימיות, תיקון ליקויים מביקורות שבוצעו.

ה. יעדים פיננסיים של החברה הקשורים לתחום אחריותו. שיעור שמשקלו בסך הרכיב המשתנה גבוה מ- 50%, יתבסס על יעדים מבוססי משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים.

9.5.5.2 מתוך סך המענק, ניתן יהיה להגדיל או להפחית את סך המענק בשיעור של עד 20%, בכפוף לקבלת המלצת מנכ"ל החברה, או המנהל הרלוונטי, לפי העניין, אשר תתבסס על הערכתו למילוי התפקיד של נושאי המשרה.

9.5.5.3 ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע במסגרת הסכם עם נושאי המשרה או במסגרת תכנית העבודה, מענק שלילי בגין אי עמידה ביעדים

בשיעור שייקבע על ידם בהתאם לעקרונות שיקבעו על ידם, ויהיו רשאים לקבוע כיצד ישולם או יקוזז המענק השלילי.

9.5.6 הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה³

תשלום הרכיב המשתנה לנושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

9.5.6.1 עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.

9.5.6.2 שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (בסעיף זה להלן: "תקרת המענק"). על אף האמור, אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי קיימים תנאים חריגים המצדיקים חריגה מתקרת המענק, ניתן יהיה לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי, ובלבד שנרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה, הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.

9.5.6.3 לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

9.5.6.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.

9.5.7 חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולו.

9.6 נשיאה בעלויות העסקת עובדים ובעלי תפקיד מרכזיים

9.6.1 החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בחברה בתאגיד מקבוצת החברה.

9.6.2 החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא מקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה מבעל השליטה בחברה.

9.6.3 למען הסר ספק, החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה שלו, סמכויותיו ואחריותו ביחס לחברה, ובכפוף למגבלות החוזר.

9.6.4 ביחס לעובדים המועסקים בחברה ובחברות נוספות אחרות, תחול מדיניות זו על החלק היחסי של התגמול המיוחס לחלקם בחברה, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

10. עובדי פונקציות בקרה

10.1 תחולה

³ הן ביחס לאלה המועסקים על ידי החברה והן ביחס לאלה שלא.

סעיף זה יחול על כל עובדי פונקציות הבקרה וכן נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי כפי שיוגדרו שהינם פונקציית בקרה ואשר לגביהם יחולו הוראות סעיף זה, בנוסף להוראות סעיף 9 לעיל.

10.2. מרכיבי התגמול

שכרם של עובדי פונקציות הבקרה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

10.3. הרכיב הקבוע

המשכורת החודשית לעובדי פונקציות הבקרה תקבע בין השאר בהתייחס, לתפקיד אליו עובד כאמור מתמנה, הסמכות והאחריות הכרוכות בתפקיד העובד, וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו והסכמים קודמים עם העובד (ככל שקיימים). ניתן יהיה לבחון את משכורתם החודשית אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה במוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

10.4. תנאים נלווים

התנאים הנלווים שישולמו לעובדי פונקציות הבקרה יהיו אלה כמפורט בסעיף 9.4 לעיל.

10.5. הרכיב המשתנה

10.5.1. זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי לעובדי פונקציות הבקרה בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שעובד כאמור השיג לפחות 70% מהיעדים הרלבנטיים.

10.5.2. שיעור המענק - החברה תהיה רשאית להעניק לעובדי פונקציות הבקרה מענק, הכפוף לתקרה מרבית, בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים ואיכותיים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תכנית העבודה השנתית, כגון: יעדי ביצוע אישיים, ובכלל זה לעניין ביצוע בקרות, הטמעת תהליכי עבודה ועמידה בדרישות הרגולציה והציות. במסגרת אישור היעדים לקביעת המענק השנתי לעובדי פונקציית הבקרה – יוודא האורגן המאשר את היעדים, כי תגמול העובדים בתחום הבקרה לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות שאליהן הם משתייכים.

10.5.3. במסגרת אישור היעדים לקביעת המענק השנתי לבעלי תפקיד מרכזי שהינם עובדי פונקציית הבקרה יתנו הדירקטוריון וועדת התגמול את דעתם לכך, שהיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע של בעלי תפקיד מרכזי שהינם עובדי פונקציית הבקרה, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים בחברה.

10.5.4. מתוך סך המענק המחושב האמור, ניתן יהיה להגדיל או להפחית את סך המענק בשיעור של עד 20%, בכפוף לקבלת המלצת המנהל הרלוונטי, אשר תתבסס על הערכתו למילוי התפקיד של העובד כאמור, על עמידת העובד בקיום הוראות רגולציה ובמילוי יעדים בתחום הציות והרגולציה והישגים אחרים.

10.5.5. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע במסגרת הסכם עם העובדים כאמור או במסגרת תכנית העבודה, מענק שלילי בגין אי עמידה ביעדים בשיעור שייקבע על ידם בהתאם לעקרונות שיקבעו על ידם, ויהיו רשאים לקבוע כיצד ישולם או יקוזז המענק השלילי.

10.6. הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה לעובדי פונקציות הבקרה

תשלום הרכיב המשתנה לעובדי פונקציות הבקרה יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

- 10.6.1. עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.
- 10.6.2. שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 80% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן: "תקרת המענק").
- 10.6.3. לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו.
- 10.6.4. סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.
- 10.6.5. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

11. תגמול אנשי מכירות, גורמים העוסקים בשיווק ובמכירה (להלן: "אנשי המכירות")

11.1. שכרם של אנשי המכירות מורכב מרכיב קבוע ורכיב משתנה. בנוסף, יוענקו לאנשי המכירות תנאים נלווים, כמפורט בסעיף 9.4 לעיל.

11.2. שיעור המענק- החברה תהיה רשאית להעניק לאנשי המכירות מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תכנית העבודה השנתית, כגון:

- יעדי ביצוע אישיים, כגון היקף מכירות, היקף הכנסות ביחס למוצרים הנמכרים על ידם, יעדי שימור.
- יעדי מכירות כללים ביחס לחברה- כגון מחזור מכירות, מספר לקוחות, נתח שוק בהכנסות, יעדים מדידים בתחום השירות ושימור הלקוחות.
- בהתייחס למנהלי מחלקות- חלקו של המענק, בשיעור כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול, יקבע בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי הלקוחות. במסגרת זו, יבדקו בין היתר, כמות ואופי תלונות לקוחות, ממצאים מבקורות/ביקורות שוטפות, פניות/תלונות מאת הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, קיומם של תביעות ו/או הליכים משפטיים וכיו"ב.

11.3. בקביעת יעדי התגמול לאנשי מכירות ייתן האורגן המאשר את היעדים את דעתו למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ולכך שמנגנון התגמול לא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה.

11.4. ניתן יהיה להגדיל או להפחית את סך המענק בשיעור של עד 20%, בכפוף לקבלת המלצת מר ערן אורן אשר תתבסס על הערכתו למילוי התפקיד של איש המכירות, על עמידת איש המכירות בקיום הוראות רגולציה ובמילוי יעדים בתחום הציות והרגולציה והישגים אחרים, וכן על תוצאותיה הכלליות של החברה בשנת המענק.

11.5. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע במסגרת הסכם עם אנשי המכירות כאמור או במסגרת תכנית העבודה, מענק שלילי בגין אי עמידה ביעדים בשיעור שייקבע על ידם בהתאם לעקרונות שיקבעו על ידם, ויהיו רשאים לקבוע כיצד ישולם או יקוזז המענק השלילי.

12. עובדים אחרים המועסקים על ידי החברה ואינם נושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי

תגמול עובדים אחרים המועסקים על ידי החברה ואינם נושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי בה, יהיה מורכב מרכיב קבוע וכן עשוי להיות מורכב גם מרכיב משתנה. הרכיב המשתנה, ככל שיוענק לעובדים כאמור, יינתן בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה, אשר תתבסס על הערכת המנהל הישיר הרלוונטי, על

הערכתו למילוי התפקיד של העובד, עמידתו ביעדי הביצוע האישיים, בקיום הוראות רגולציה ובמילוי עדים בתחום הציות והרגולציה והישגים אחרים. כמו כן, יתבסס מנכ"ל החברה על תוצאותיה הכלליות של החברה בשנת המענק. תנאים נלווים יינתנו על פי חוק, ובהתאם למדיניות החברה.

13. עובדים במיקור חוץ

במסגרת הסכמי התקשרות של החברה עם ספקים לגבי "מיקור חוץ" (כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים מס' 2013-9-16 "מיקור חוץ בגופים מוסדיים"), יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יהיה עקבי עם עקרונות מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

14. תגמול מבקר פנים

החברה מעסיקה מבקר פנים במסגרת שירותי מיקור חוץ. בראשית כל שנה יקבע, בתיאום עם המבקר, שכר טרחה בסכום קבוע, בהתאם להיקף שעות הביקורת המתוכננות. מעבר לכך, מבקר הפנים לא יהיה זכאי לכל תשלום נוסף.

15. הפחתה או ביטול של הרכיב המשתנה

הרכיב המשתנה לעובדים המנויים במדיניות זו יופחת, יבוטל או לא ישולם, וזאת ככל שיעלה הצורך לשמור על יציבות החברה, איתנותה והונה העצמי וכן בגין קיומם של עיצומים כספיים כתוצאה מהליכי אכיפה פנימית ובהתאם לתכנית האכיפה הפנימית בחברה. ועדת התגמול תקבע אירועים נוספים בהתקיימם, יופחת הרכיב המשתנה, יבוטל או לא ישולם.

16. תקופת המדידה

ביחס לעובדים המנויים במדיניות תגמול זו, דירקטוריון החברה יקבע תקופת מדידה של רכיבים משתנים, ובלבד שתקופת המדידה של הרכיב המשתנה התלוי בתוצאות ניהול ההשקעות של החברה או של כספי החוסכים באמצעותה לא תפחת משלוש שנים. בנוסף, יקבע דירקטוריון החברה עקרונות ביחס לתקופת המדידה של רכיבים משתנים לנושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי המועסקים תקופה קצרה יותר מתקופת המדידה.

17. ביטוח ושיפוי

- 17.1. ביטוח - החברה ערכה והיא רשאית לערוך ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, בתנאים שיוחלטו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, והכל בהתאם למותר על פי דין.
- 17.2. התחייבות מראש לשיפוי - החברה רשאית להעניק התחייבות מראש לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה, בנוסף שיוחלט על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, והכל בהתאם למותר על פי דין.
- 17.3. שיפוי בדיעבד - החברה תהיה רשאית לשפות כל דירקטור ונושא משרה בדיעבד באופן הרחב ביותר האפשרי על פי דין.

18. אופן ומועד פרסום מדיניות התגמול

- 18.1. אחת לשנה, עד ליום 31 במארכ בכל שנה ולא יאוחר מן המועד האחרון לפרסום הדוח הכספי השנתי, תפרסם החברה באמצעות אתר האינטרנט שלה וכן במסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי של החברה, את עיקרי מדיניות התגמול שלה.
- 18.2. ככל שיחול שינוי במדיניות התגמול בין מועדי הדיווח המפורטים לעיל, החברה תפעל לעדכון אתר האינטרנט ולפרסום עיקרי מדיניות תגמול חדשים, ותפרט במסגרת העדכון של אתר האינטרנט את מהות השינוי אשר נעשה.

18.3. פרסום באמצעות אתר האינטרנט יכלול ארבע הצהרות מדיניות תגמול אחרונות.

19. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

19.1. בהתאם להוראות מסמך זה, לא תאושר סטייה ממדיניות התגמול המפורטת לעיל אלא באישור מוקדם של דירקטוריון החברה.

19.2. כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה⁴ ישולמו באופן ישיר ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו.

19.3. אחת לשנה במועד מתן התגמול לנושאי המשרה, ימסור מנכ"ל החברה או מי מטעמו דיווח לוועדת התגמול אודות מתן התגמול אשר ניתן למי מנושאי המשרה (להלן: "טבלת תגמול כוללת").

19.4. מועד חישוב ותשלום הרכיב משתנה יתבצע במהלך הרבעון הראשון בכל שנה ביחס לשנה הקלנדארית שחלפה.

20. השבת הרכיב המשתנה:

20.1. בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה סכומים אשר שולמו לו כרכיב המשתנה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "ההשבה") בהתקיים אחת מהנסיבות המפורטות להלן, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד:

א. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה.

ב. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה.

ג. על בסיס קביעה של ועדת התגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

לעניין זה, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על החברה על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה.

20.2. ועדת התגמול תתכנס ותקבע אם התקיימו הנסיבות להשבה (המפורטות בסעיף 19.1 לעיל) ואת סכום ההשבה.

20.3. בקביעתה בדבר גובה ההשבה, תתייחס ועדת התגמול לשיקולים הבאים:

א. אחריות בעל התפקיד.

ב. סמכויות בעל התפקיד.

ג. מידת מעורבותו של בעל התפקיד?

20.4. למעט במקרים בהם נדרשת השבה ממנכ"ל החברה, במידה וועדת התגמול קבעה שלבעל התפקיד המרכזי לא הייתה השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 20.1 לעיל, היא רשאית לקבוע כי ההשבה תבוצע באמצעות קיזוז מסכום הרכיב המשתנה שטרם שולם, ככל שקיים.

20.5. החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף 20 זה.

⁴ למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה, חברה אחרת בקבוצת המשקיעים או חברת האם.

- 20.6. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי 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 כהגדרתו בחוק החברות, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת תגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:
- א. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
 - ב. אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.
- 20.7. החברה תדווח לממונה על התקיימות נסיבות השבה ועל אמצעים שננקטו על ידה להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו או הושבו, בתנאים ובמועדים המפורטים בחוזר.
- 20.8. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.