

**מדיניות תגמול לנושאי משרה**

**בהראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ**

(**"הראל השקעות" או "החברה"**)

עודכן ביום 25 באוקטובר 2017

**1. הגדרות**

- א. **"נושא משרה"** – כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט – 1999.
- ב. **"נושאי משרה בתפקיד בקרה"** – מבקר פנימי, חשבונאי ראשי, אקטואר ראשי, אקטואר ביטוח כללי ומנהל הסיכונים הראשי.
- ג. **"שנת מענק"** – השנה הקלנדרית שבגינה ניתן המענק.
- ד. **"משכורת" או "שכר שוטף"** – השכר ברוטו בגינו בוצעו הפרשות סוציאליות.
- ה. **"שכר"** – ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה – 1995.
- ו. **"המענק המובטח"** – מענק קבוע מראש, המעוגן בחוזים האישיים הקיימים עם חלק מנושאי המשרה ובעלי התפקידים הבכירים בחברה.
- ז. **"המענק השנתי"** – מענק מותנה ביצועים, אשר ייזקף לנושא משרה בגין ביצועי החברה וביצועי נושא המשרה עצמו, והיחידות שבניהולו ואחריותו, בגין כל שנת מענק. הפרמטרים המשמשים לקביעת המענק השנתי במסגרת מדיניות התגמול הינם לתקופה שלא תעלה על שלוש שנים. בתום התקופה כאמור, ייבחנו הפרמטרים, ויעודכנו במידת הצורך.
- ח. **"המענק ההוני"** – מענק לטווח ארוך הניתן במכשיר הוני, כגון: כתבי אופציה, מניות חסומות, או (Restricted Stock Units) RSU – יחידות מניות חסומות על מניות הראל השקעות, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 8 להלן.
- ט. **"המענק ההוני השנתי"** – משקף "זקיפה כלכלית" לשנת המענק בגין המכשיר ההוני שהוענק, ומחושב לגבי כל הענקה, באמצעות חלוקת שווי המכשיר ההוני במועד ההענקה, בתקופת ההבשלה המקסימלית (בשנים) בגין אותה ההענקה, והכפלה בתקופת ההבשלה היחסית שחלה בשנת המענק. במקרה שקיימים מספר מכשירים הוניים שתקופת הבשלתם חלה במהלך שנת המענק, המענק ההוני השנתי ייקבע על פי סכום המענקים ההוניים השנתיים בגין ההענקות השונות.
- י. **"המענקים"** – כל המענקים ששולמו או נזקפו בגין שנת המענק, לרבות המענק המובטח, רכיב תגמול קבוע שאינו מזכה בהטבות סוציאליות והפרשות פנסיוניות, המענק השנתי (מותנה הביצועים), מענק מיוחד ככל ששולם, והמענק ההוני השנתי. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי המענקים אינם מהווים חלק מהשכר המשולם למי מנושאי המשרה, ולא יובאו בחשבון לצורך הפרשות סוציאליות, פיצויים, קצבת פרישה ולא יחשבו כתנאי נלווה מכל מין וסוג שהוא של מי מנושאי המשרה.
- יא. **"הרכיבים המשתנים"** – המענק השנתי (המענק מותנה הביצועים) בניכוי סכום המענק המובטח בתוספת המענק המיוחד ובתוספת המענק ההוני השנתי. ברם, במקרה

שהמענק ההוני הינו מניות חסומות או יחידות מניות חסומות (RSU's), 50% מהמענק ההוני השנתי בלבד ייחשב כרכיב משתנה.

**יב. הסכום הנורמטיבי של המענק השנתי** – סכום המענק השנתי (המענק מותנה הביצועים) במקרה של קבלת ציון 100. לכל נושא משרה ייקבע הסכום הנורמטיבי של המענק השנתי, במונחי משכורות חודשיות, בהתאם לתפקידו. לגבי המנכ"ל הסכום הנורמטיבי של המענק השנתי יהיה בגובה 6 משכורות (כולל הרכיב שהינו בשיקול דעת, שהינו בהיקף מקסימאלי של עד 1.2 משכורות חודשיות) ומענק שנתי מקסימלי של עד 7.2 משכורות חודשיות; לגבי יו"ר הדירקטוריון הסכום הנורמטיבי של המענק השנתי יהיה בגובה של 4 משכורות; לגבי נושאי משרה בכירים אחרים המענק הנורמטיבי לא יעלה על 6 משכורות (כולל הרכיב שהינו בשיקול דעת).

**יג. "הרכיבים הקבועים"** – יתר תנאי הכהונה וההעסקה שאינם מוגדרים כרכיבים משתנים, כאמור, לרבות השכר, דמי הניהול (במקרה של העסקה בתמורה לדמי ניהול חודשיים) ההפרשות הסוציאליות, הנלוות וההטבות הכלליות כהגדרתן להלן, המענק המובטח, רכיב תגמול קבוע שאינו מזכה בהטבות סוציאליות והפרשות פנסיוניות וחלק המענק ההוני השנתי שלא הוכר כרכיב משתנה.

**יד. "הטבות כלליות"** - הטבות שהחברה נוהגת לתת לנושאי משרה בכירים שלה, חלקן ניתנות, בכפוף לתנאים מסויימים, גם לאחר פרישה מהחברה (בעיקר, זכות להמשיך ולהיכלל בביטוחים קבוצתיים וזכות לרכוש מוצרים של הקבוצה בתנאים הניתנים לעובדי הקבוצה), ובכלל זה:

- רכב (בעין או בשווי), החזר הוצאות רכב וגילום שווי למס של הרכב. לנושאי המשרה הזכאים לרכב, תינתן אפשרות לבחור שלא לקבל רכב ולקבל חלף זאת תשלום חודשי שאינו מזכה בסוציאליות.

- החזקת טלפון / טלפון סלולרי

- דמי חבר לאגודות מקצועיות

- מנוי לעיתונים וספרות מקצועית

- ביטוח אחריות מקצועית

- בדיקות סקר תקופתיות

- פוליסת ביטוח בריאות / שיניים קבוצתית לעובדי קבוצת הראל

- פוליסת ריסק קבוצתית לבכירים בקבוצת הראל

- פוליסת אובדן כושר עבודה קבוצתית לעובדים בקבוצת הראל

- דמי הבראה עד תקרה של 16 ימים בשנה

- חופשה שנתית עד תקרה של 24 יום בשנה (למעט מי שהסכם העסקתו במועד אישור המדיניות קובע זכאות למספר גדול יותר של ימים, אך בכל מקרה לא יותר מ- 30 יום בשנה)

- דמי מחלה עד תקרה של 30 יום בשנה

- השתתפות בהשתלמויות ונסיעות תימרוץ לסוכנים (כולל בן/ת זוג)
  - פעילויות רווחה כמקובל בקבוצת הראל (כגון: שי לחג, נופש, ארוחות, ימי גיבוש וכיוצ"ב).
  - רכישת מוצרי ביטוח של קבוצת הראל בתנאים ייחודיים הניתנים לעובדי הקבוצה.
  - רכישת מוצרים פיננסיים של הראל פיננסיים בתנאים ייחודיים הניתנים לעובדי הקבוצה.
- טו. "דוחות כספיים"** – הדוחות הכספיים השנתיים בגין שנת המענק הרלבנטית.
- טז. "תשואת הרווח הכולל"** – הרווח הכולל בשנת המענק מחולק בהון העצמי הממוצע בשנת המענק (ההון העצמי הממוצע יחושב כממוצע של ההון העצמי בתום כל רבעון במהלך שנת המענק, על פי הדוחות הכספיים הרבעוניים והשנתיים).
- יז. "תגמול"** – תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה. תנאי כהונה או העסקה לשנת מענק מסוימת יכללו, בין היתר, את הרכיבים הבאים:
- שכר, סוציאליות ונילוות ששולמו ונזקפו בגין שנת המענק (למעט פיצויים – ראו להלן);
  - מענקים - כל המענקים כהגדרתם לעיל.
  - ביטוחים - פרמיות על ביטוחים בגין נושא המשרה ששולמו בגין שנת המענק וכן השתתפות בפועל בשיפוי ששולמה במהלך שנת המענק.
  - פיצויים ופיצויים מוגדלים - הזקיפה של רכיבים אלה לשנת המענק תיקבע על פי ההתחייבות הנצברת בגין כל רכיב<sup>1</sup> בתום שנת המענק כשהיא מחולקת לתקופת הוותק הרלוונטית של נושא המשרה (בשנים) בגין אותו רכיב בתום אותה שנה (תקופת וותק נמוכה משנה תעוגל, לצורך החישוב, ל-1).
  - תקופת הסתגלות – הזקיפה השנתית בגין רכיב זה תיקבע בשנים הראשונות ממועד קבלת ההטבה, על ידי חלוקת עלות ההטבה נכון לסוף שנת קבלת ההטבה, בתקופת ההסכם (בשנים), אך לא יותר משלוש שנים. הזקיפה לשנת המענק תהא תוך התחשבות בחלק היחסי של תקופת ההסכם שחלה בשנת המענק.
  - תקופת הודעה מוקדמת ואי תחרות – הזקיפה בגין רכיבים אלה תהא בהתאם לזקיפה החשבונאית בדוחות הכספיים.
- יח. "החברה"** - הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ.
- יט. "הראל ביטוח"** - הראל חברה לביטוח בע"מ.
- כ. "הראל פיננסים"** - הראל פיננסים אחזקות בע"מ.
- כא. "עלות העסקה שנתית חזויה"** - עלות העסקה שנתית חזויה, בשל התגמול (כהגדרתו מעלה), כפי שחושבה בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים.

<sup>1</sup> תקופת הוותק לצורך פיצויים רגילים עשויה להיות שונה מתקופת הוותק לצורך פיצויים מוגדלים.

יובהר, כי למעט אם נאמר אחרת במדיניות זו, ההתייחסות במדיניות זו הינה לעלות העסקה שנתית חזויה אשר אינה כוללת פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים, בהתאם להגדרת המונח "תגמול" בחוק תגמול נושאי משרה, כהגדרתו בסעיף 2(ג) להלן.

**כב. "בעל תפקיד מרכזי"** – בעלי התפקידים המוגדרים ככאלה בהתאם למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים הרלוונטיים שהינם חברות בת בעלות מלאה של החברה.

## 2. מבוא

א. מדיניות התגמול נועדה לשמש הן לצורך הנעת המנהלים הבכירים והכוונתם בהתאם ליעדי החברה ותכניתה האסטרטגית, והן לצורך שימור התחרותיות בגיוס ובשימור כוח אדם איכותי בתפקידי ניהול בכירים. כל זאת, במטרה ליצור ערך כלכלי ארוך טווח לחברה.

ב. מדיניות התגמול מבוססת, בין היתר, על הוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה ולעניין קביעת מדיניות תגמול (שנקבעו, בין היתר, בחוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ב-2012) וכן בתיקונים מעת לעת של חוק החברות) ועל חוזר המפקח על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר ("המפקח"), מיום 29 בנובמבר 2009 שעניינו מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים מוסדיים.

ג. כמו כן, מדיניות התגמול מיישמת את הוראות חוק תגמול נושאי משרה במוסדות פיננסים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג) תשע"ו - 2016 ("חוק תגמול נושאי משרה"), אשר פורסם ברשומות בחודש אפריל 2016.

ד. קביעת מדיניות התגמול נערכה בהתחשב, בין היתר, במטרות החברה, האסטרטגיה ומדיניות ניהול הסיכונים, וכן בתנאי ההעסקה והמענקים שהיו נהוגים בחברה לנושאי המשרה בשנים קודמות, רמות שכר ותגמול המקובלות בתאגידי ביטוח ופיננסים בישראל ובחברות גדולות אחרות במשק הישראלי, וכן על בסיס שיקולים ארגוניים ובכלל זה עלויות השכר של קבוצות עובדים שונות ופערי השכר הרצויים ביניהם.

ה. מדיניות התגמול תחול על תגמול של נושאי משרה בחברה שיאושרו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך. אין במדיניות תגמול זו כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות, במועד אישור מדיניות תגמול זו, בין החברה לבין נושאי המשרה בה, אלא אם כן נקבע להלן במפורש אחרת.

1. וועדת התגמול והדירקטוריון יקיימו מעקב שוטף אחר יישום העקרונות שנקבעו במדיניות התגמול. מדיניות התגמול ומרכיביה ייבחנו על ידי הדירקטוריון מעת לעת, אך לפחות אחת לשלוש שנים, וזאת על מנת לבחון את הצורך בביצוע שינויים והתאמות. מובהר, כי היות מדיניות התגמול לתקופה של עד שלוש שנים אינה משנה מאפשרויות הסיום של הסכמי העסקה בכל עת, וזאת בכפוף לתקופות ההודעה מוקדמת שנקבעו בהם.

2. מדיניות התגמול תשמש כמדיניות מנחה (אך לא מחייבת), תוך ביצוע ההתאמות והשינויים הנדרשים, לקביעת מדיניות התגמול בחברות הבנות העיקריות של החברה, כפי שיוחלט על ידי ועדת התגמול ו/או הדירקטוריונים שלהן.

3. וועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו מעת לעת את עמידת תנאי ההעסקה בתנאים המקובלים אצל קבוצת ההשוואה וכן יבחנו את ההלימה בין כלל רכיבי התגמול לביצועי החברה. בנוסף, בעת קביעת תנאי העסקה לנושאי משרה חדשים או בעת עדכון תנאי ההעסקה, לרבות בשל שינוי תפקיד, יבחנו תנאי ההעסקה ביחס למקובל בקבוצת ההשוואה באותה עת.

4. התגמול הניתן לנושאי המשרה יהא מורכב ממספר רכיבים עיקריים: **שכר קבוע** (ותנאים נלווים לשכר<sup>2</sup>), לרבות רכיב תגמול קבוע שאינו מזכה בהפרשות פנסיונית או סוציאליות, **מענק שנתי מותנה ביצועים**, המבוסס על מדידת התוצאות העסקיות, ועל תרומתו של כל אחד מנושאי המשרה הזכאים למענק להשגת יעדי החברה לטווח הקצר והארוך בהתחשב בביצועיו וביצועי היחידות שבתחומי אחריותו, לרבות רכיב מענק שהינו מענק מובטח, הכל כמפורט בהרחבה במסמך מדיניות זה להלן, **מענק הוני** שנועד לעודד המשך עבודת נושאי המשרה, וליצור זהות אינטרסים עם בעלי המניות, **מענקים מיוחדים** לנושאי משרה שאינם מנכ"ל, דירקטור או בעל שליטה, עבור פעילות בלתי שגרתית, הראויה לתגמול מיוחד במהלך השנה וכן עלויות **שיפוי וביטוח** נושא המשרה במסגרת תפקידו. יובהר, כי אין חובה שתגמול נושא משרה יכלול את כל הרכיבים האמורים לעיל, והוא עשוי להיות מורכב רק מחלק מהרכיבים האמורים לעיל.

5. בהתאם לקבוע בסעיף 272(ד) לחוק החברות, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, טעונים אישור ועדת התגמול בלבד, אם אישרה כי השינוי בתנאי הכהונה וההעסקה אינו מהותי.

6. התגמול לבעלי תפקידי בקרה ייקבע בשים לב לרגישות תפקידם.

<sup>2</sup> בכלל זה: הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות, דמי הבראה, חופשה שנתית (עד תקרה של 30 יום בשנה), דמי מחלה והטבות כלליות כהגדרתן להלן, ככל שרלוונטיות.

יב. המענק השנתי מותנה הביצועים יתבסס, בין היתר, על מדידה ארוכת טווח: המדידה בחלק מהפרמטרים, כפי שייקבע מראש, תיערך הן בגין שנת המענק השוטפת (50%) והן בגין השנתיים שקדמו (30% שנה קודמת ו- 20% השנה שלפניה).

יג. המדיניות חלה על דירקטורים המכהנים בחברה ו/או בחברות בנות שלה, כך שהם זכאים לתגמול עבור כהונתם בדירקטוריון ובוועדות שממונות על ידי הדירקטוריון, בהתאם לקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס – 2000 והם אינם זכאים למענקים או לתגמול נוסף. בנוסף להוראות הקבועות בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס – 2000, התגמול לדירקטורים חיצוניים המכהנים בחברה ובחברות בנות שלה, כפוף גם להוראות הקבועות בתקנה 2 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006. לגבי דירקטורים שמכהנים בחברה ובחברות בנות שלה ושאינם דירקטורים חיצוניים לא חלה המגבלה הקבועה בתקנה 2 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006. במקרה שבו דירקטור ימונה לתפקיד נוסף שאינו חברות בדירקטוריון ו/או בוועדות שממונות על ידי הדירקטוריון, ייקבע התגמול בהתאם לאופי התפקיד ויובא לאישור האסיפה הכללית.

יד. התגמול לבעלי השליטה נקבע, לאחר תיקון 16 לחוק החברות, בהחלטת האסיפה הכללית של החברה מיום 5 במרץ 2012. אישור מחדש של התגמול לבעלי השליטה בתום תוקף האישור מיום 5 במרץ 2012, יהיה כפוף להוראות מדיניות התגמול שלהן.

### 3. מגבלות תגמול לנושאי משרה

א. בעת קביעת השכר לנושא משרה לראשונה ו/או עדכנו, לרבות בעת כניסה לתפקיד חדש, יחולו המגבלות הבאות:

- 1) המשכורת החודשית לנושא המשרה תיקבע בשים לב למשכורת לבעלי תפקידים מקבילים, ככל שקיים מידע פומבי לגביהם, בארבע חברות השקעות בעסקי ביטוח ופיננסים האחרות הגדולות ובחמשת הבנקים הגדולים בישראל.
- 2) תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה, ייקבעו בשים לב לתנאי הכהונה והעסקה בארבע חברות השקעות בעסקי ביטוח ופיננסים האחרות הגדולות ובחמשת הבנקים הגדולים בישראל, לבעלי תפקידים דומים, ככל שקיים מידע פומבי לגביהם.
- 3) השכר השוטף לנושא משרה שאינו מנכ"ל, למעט יו"ר הדירקטוריון, ייקבע בפער משמעותי מתחת לשכר השוטף של נושא המשרה המשמש כמנכ"ל הראל חברה לביטוח.

- ב. **יחס רכיבים קבועים ומשתנים** - היקף הרכיבים הקבועים בתגמול נושא משרה, לא יפחת מ- 45% מתנאי הכהונה וההעסקה שלו, למעט נושאי משרה בתפקידי מנהל הכספים והיועץ המשפטי, שלגביהם היקף הרכיבים הקבועים לא יפחת מ- 60% מתנאי הכהונה וההעסקה ונושאי משרה בתפקידי בקרה, שלגביהם היקף הרכיבים הקבועים לא יפחת מ- 70% מתנאי הכהונה וההעסקה. יובהר, כי מדובר ביחס מינימלי בלבד והיקף הרכיבים הקבועים בתגמול נושאי משרה, יכול שיהיה בשיעור של 100%.
- ג. לצורך חישוב היחס האמור, יובהר, כי הרכיב המשתנה שיחושב יהיה על בסיס הרכיב המשתנה שהתקבל בפועל בגין אותה שנה.
- ד. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי מדיניות התגמול ותוכנית המענק השנתי אינן מהוות התחייבות של החברה למתן שכר מסוים או מענקים, כהגדרתם לעיל, ואין בהן כדי ליצור מחויבות ו/או זכות מוקנית למי מנושאי המשרה לקבלם, ואין בהן כדי להעניק זכויות לצד ג' כלשהו.
- ה. עלות ההעסקה השנתית המקסימלית של בעלי תפקיד מרכזיים

**1) מגבלת עלות העסקתו המקסימלית של המנכ"ל (שהינו גם בעל תפקיד מרכזי בהראל ביטוח)**

- 1.1. עלות העסקתו השנתית החזויה של המנכ"ל, בהתאם לתנאי העסקתו כפי שפורטו בדוח זימון האסיפה הכללית מיום 22 בספטמבר 2016, לא תעלה על הנמוך מבין: (א) עלות העסקה אשר הוצאה השנתית החזויה בגינה, לפי עלות משרה מלאה, שווה ליחס של פי 35 מההוצאה השנתית החזויה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששולם לעובד החברה, בשנה הקלנדרית הקודמת לשנה שעברה מחושבת עלות ההעסקה החזויה של המנכ"ל; (ב) 3.5 מיליון ש"ח (ביחס לקריטריון זה, מדובר בעלות הכוללת פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים) ("מגבלת עלות ההעסקה המקסימלית של המנכ"ל"). יובהר, כי מגבלת עלות ההעסקה המקסימלית של המנכ"ל תחול רק במקרה בו עלות העסקתו השנתית החזויה של המנכ"ל, על פי עלות משרה מלאה, צפויה לעלות על 2.5 מיליון ש"ח.
- 1.2. נכון למועד אישור מדיניות זו, עלות העסקתו השנתית החזויה של המנכ"ל לשנת 2016, על פי עלות משרה מלאה ובהתאם לתנאי העסקתו כפי שפורטו בדוח זימון האסיפה הכללית מיום 22 בספטמבר 2016, עומדת על 2.5 מיליון ש"ח.
- 1.3. כמו כן, עלות העסקתו השנתית החזויה של המנכ"ל לשנת 2016 (כולל פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים), לפי עלות משרה מלאה, בהתאם לתנאי העסקתו כפי שפורטו בדוח זימון האסיפה הכללית מיום 22 בספטמבר 2016, ובהתאם למגבלת עלות ההעסקה המקסימלית, עומדת על כ- 2.77 מיליון ש"ח. למען הסדר הטוב יובהר, כי ההפרש בין עלות ההעסקה כאמור בסעיף זה לעלות ההעסקה האמורה בסעיף 1.2 לעיל נובעת מהוספת

תשלום פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים, ובהתאם תואמת את הוראות חוק תגמול נושאי משרה ואת מגבלת עלות ההעסקה המקסימלית.

1.4. בשל העלאת שכר מינימום לעובדי הראל (לרבות עובדי הקבלן), שבוצעה החל מספטמבר 2016, צפויה עלות ההעסקה השנתית של המנכ"ל על פי עלות משרה מלאה, לעמוד על כ- 2,654 אלפי ש"ח לשנת 2017 (2,921 אלפי כולל פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים) ועל 3,036 אלפי ש"ח לשנת 2018 (3,303 כולל פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים). עלות זו אינה עולה על יחס של פי 35 מעלות ההעסקה השנתית הנמוכה ביותר שצפויה להיות משולמת לעובד החברה (במדידת שנה קלנדרית אחרונה), על פי עלות משרה מלאה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התשלומים כאמור, בהתאם לאמור לעיל. ככל שיהיה זכאי המנכ"ל, על פי תנאי העסקתו כפי שפורטו בדוח זימון האסיפה הכללית מיום 22 בספטמבר 2016, והמפורטים בעיקרם גם במדיניות זו ובהתאם למגבלת עלות ההעסקה המקסימלית של המנכ"ל, לעלות העסקה שנתית (כולל פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים) העולה על האמור בסעיף 1.4 לעיל ועד לתקרה של 3.5 מיליון ש"ח (ובכלל זה קביעת חלק המענק השנתי אשר ישולם למנכ"ל, בהתאם למנגנון "הקטימה" כמפורט להלן), תאושר כל תוספת כאמור על ידי ועדת התגמול של החברה.

1.5. יובהר, כי הראל ביטוח תישא בעלות המס הנובעת מ"ההוצאה העודפת" (קרי, מכך ש"ההוצאה העודפת" לא תותר בניכוי לצרכי מס לחברה) כאמור בסעיף 4 לחוק תגמול נושאי משרה. היות ועלות ההעסקה המקסימלית של המנכ"ל (כולל פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים) לא תעלה בכל מקרה ולכל היותר על 3.5 מיליון ש"ח בשנה, הרי שהפער בין עלות העסקתו של המנכ"ל כפי שתהא בכל שנה קלנדרית, לבין עלות של 2.5 מיליון ש"ח (אשר ישמש לצורך חישוב "ההוצאה העודפת", בהתאם להוראות הרלוונטיות בחוק תגמול נושאי משרה) לא יעלה על 1 מיליון ש"ח.

## (2) עלות ההעסקה של יו"ר הדירקטוריון של הראל השקעות והראל ביטוח

נכון למועד מדיניות זו, ובהתאם להודעה שהעביר מר יאיר המבורגר לחברה, כמפורט בהערת שוליים (6) להלן, עלות העסקתו השנתית החזויה של יו"ר דירקטוריון החברה אינה עולה על 2.5 מיליון ש"ח בשנה. כתוצאה מכך שהעלות השנתית החזויה, כולל פיצויי פיטורין על פי דין ותשלומים פנסיוניים, הינה בסך של כ-2.785 מיליון ש"ח, החברה תישא בעלות המס הנובעת מ"ההוצאה העודפת" (קרי, מכך ש"ההוצאה העודפת" לא תותר בניכוי לצרכי מס לחברה) כאמור בסעיף 4 לחוק תגמול נושאי משרה. הפער בין עלות העסקתו של יו"ר הדירקטוריון, כפי שתהא בכל שנה קלנדרית, לבין עלות של 2.5 מיליון ש"ח (אשר ישמש לצורך



חישוב "ההוצאה העודפת", בהתאם להוראות הרלוונטיות בחוק תגמול נושאי משרה), הינו בסך של כ-285 אלפי ש"ח.

### 3) עלות ההעסקה של יתר נושאי המשרה בחברה

עלות ההעסקה השנתית החזויה של יתר נושאי המשרה והעובדים בקבוצה, לא תעלה על 2.5 מיליון ש"ח בשנה, וזאת אלא אם יאשרו זאת ועדת התגמול והדירקטוריון, מנימוקים מיוחדים.

4) יובהר, כי ככל שיתוקן חוק תגמול נושאי משרה, במישרין או בעקיפין, או שתתקבל החלטה שיפוטית, אשר לפיהם ניתן יהיה לשלם לנושאי משרה תגמול העולה על זה המותר כיום בחוק תגמול נושאי משרה, ניתן יהיה לאשר לבעלי התפקידים האמורים לעיל (המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון), תגמול העולה על מגבלת עלות התגמול המקסימלית הקבועה במדיניות זו כאמור לעיל (ביחס לכל נושא משרה או עובד, לפי העניין), והדבר לא ייחשב לחריגה ממדיניות תגמול זו, ובלבד שהתגמול החדש כאמור יעמוד בהוראות הדין כפי שתהינה באותו המועד וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, וכן בהתאם לכך שתנאי העסקתו (למעט מגבלת עלות ההעסקה המקסימלית כאמור לעיל) יהיו תואמים את האמור במדיניות זו.

הדירקטוריון סבור, כי תגמולי נושאי המשרה במגבלות האמורות הינם ראויים, וכי עיגונם במסגרת מדיניות התגמול של החברה הינו מתבקש וסביר, בין היתר, לאור חוק תגמול נושאי משרה, לאור בחינת היחסים בין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה האחרים, ובהשוואה לשכר הממוצע והחציוני בחברה, ובשים לב לכך שבחברה שוררים יחסי עבודה תקינים מזה שנים.

## רכיבי התגמול

### 4. שכר, נלוות וסוציאליות

א. משכורת - גובה המשכורת החודשית של נושא משרה ייקבע בעת כניסתו לתפקיד בחברה או בעת מינוי לתפקיד חדש או הוספת תחומי אחריות, בין היתר, על פי השיקולים הבאים:

- התפקיד אליו הוא מיועד, תחומי האחריות הכרוכים בתפקיד וחשיבות התפקיד לפעילות החברה;
- מומחיות וכישורי נושא המשרה, וכן השכלתו, ניסיונו המקצועי והישגיו לאור תפקידים שמילא בעבר בחברה ומחוצה לה, ומידת הרלוונטיות לתפקיד שהינו צפוי למלא;
- רמות השכר וההטבות המקובלות בחברה, בחברות דומות בענפי ביטוח ופיננסים ובמשק, לבעלי תפקידים דומים או שווי ערך.

- רמת השכר ותנאי ההעסקה בתפקידיו הקודמים של נושא המשרה בחברה או מחוצה לה.
  - המשכורת השוטפת ברוטו של המנכ"ל תהיה כמפורט בדוח זימון אסיפה כללית, ליום 31.10.2016 (כ- 150 אלפי ש"ח).
  - לגבי יו"ר הדירקטוריון- המשכורת השוטפת ברוטו לא תעלה על המשכורת השוטפת ברוטו של המנכ"ל.
  - לגבי נושאי משרה אחרים - המשכורת השוטפת ברוטו תיקבע בפער משמעותי מתחת למשכורת השוטפת ברוטו של המנכ"ל.
- ב. נלוות סוציאליות - נושאי המשרה זכאים לתנאים נלווים, כגון חופשה שנתית, ימי מחלה, הבראה בהתאם לנהלי החברה ביחס לעובדים הבכירים המועסקים ישירות על ידה. כמו כן, הם זכאים לזכויות סוציאליות, כמקובל בחברה ובכלל זה להפרשות שוטפות לקופת תגמולים ופיצויים, הפרשות לביטוח בגין אובדן כושר עבודה והפרשות לקרן השתלמות, לפי השיעורים הבאים (חלק המעביד):
- קופת תגמולים ופיצויים – עד 14.83% מהמשכורת החודשית (8.33% פיצויים ועד- 6.5% תגמולים), או כל שיעור אחר שיקבע בדיון;
  - קרן השתלמות – עד 7.5% מהמשכורת החודשית;
  - ביטוח אובדן כושר עבודה – עד 2.5% מהמשכורת החודשית;
- ג. הטבות כלליות - נושאי המשרה בחברה זכאים להטבות כלליות, כהגדרתן לעיל.
- ד. מענק מובטח - בחלק מחוזי ההעסקה של נושאי המשרה ובעלי תפקידים בכירים בחברה נקבע מענק מובטח, בדרך כלל, בגובה של מספר משכורות חודשיות. אישור מענקים מובטחים בהתקשרויות חדשות טעונה אישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, שיינתנו מנימוקים מיוחדים ובכל מקרה לא יעלו על 2 משכורות ולגבי המנכ"ל על 2.5 משכורות נציין, כי במקרה שהמענק השנתי (תלוי ביצועים) גבוה מהמענק המובטח, משולם רק הפער כתוספת למענק המובטח, למניעת כפל מענקים (ראו גם סעיף 5 ז' להלן).
- ה. הצמדה למדד - המשכורת החודשית תהא צמודה למדד המחירים לצרכן ותעודכן, לכל היותר, אחת לחודש בהתאם לשינוי בו, בכפוף לעמידה במגבלות בסעיף 3 לעיל.
- ו. עדכון השכר – מעת לעת, יבחן הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצות מאת ועדת התגמול, את עדכון שכרם של נושאי המשרה. בחינה זו תסתמך, בנוסף על האמור בסעיף א' לעיל, גם על השיקולים הבאים:
- עדכוני שכר בחברה, בחברות דומות בענף ובמשק;
  - הישגי נושא המשרה ותרומתו להשגת יעדי החברה;

- התוצאות הכספיות של החברה, והתוצאות בהשוואה לחברות דומות בענף.

עדכון שכר, אם בכלל, יהא כפוף למגבלות, כאמור, בסעיף 3 לעיל. בנוסף, לגבי סמנכ"לים או נושאי משרה אחרים בחברה עדכון השכר השנתי יוגבל לשיעור ריאלי של 10%, למעט מקרים של שינוי תפקיד או תחומי אחריות, בהם לא תחול המגבלה האמורה של 10%.

ז. רכיב תגמול קבוע שאינו מזכה בהטבות סוציאליות או הפרשות פנסיוניות - במקרים מיוחדים בשל צורך בשינוי או ביטול הטבות קיימות בהסכמים קיימים לאור אימוץ מדיניות התגמול, ניתן לאשר רכיב תגמול קבוע, שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות/פנסיוניות בסך שלא יעלה, כולל המענק המובטח (ככל שקיים), כאמור בסעיף ד' לעיל, על 1 מיליון ש"ח, צמוד למדד (מדד בסיס – אוגוסט 2016) ושכל מקרה סך תנאי הכהונה וההעסקה יעמדו במגבלות על פי סעיף 3 לעיל. מובהר, כי בבחינת עלות השכר השוטף לאור המגבלות דלעיל או אל מול קבוצת ההשוואה, יילקח רכיב זה בחשבון כחלק מהשכר השוטף.

#### 5. מענק שנתי מותנה ביצועים

א. המענק השנתי מותנה הביצועים, חיוני לתימרוץ והנעת נושאי המשרה, כמו גם להכוונתם ומיקוד פעולותיהם ועשייתם, בהתאם למטרות החברה ויעדיה האסטרטגיים, לצורך יצירת ערך כלכלי ארוך טווח.

ב. למען הסר ספק, נושאי משרה שהינם דירקטורים לא יהיו זכאים למענק שנתי מותנה ביצועים בגין תפקידם כדירקטורים, למעט יו"ר הדירקטוריון ולמעט גם דירקטורים שהינם נושאי משרה בחברה או בחברות בנות, כאשר תפקידם כדירקטורים הינו משני לתפקידם כנושאי משרה..

ג. תנאי סף - תכנית המענק השנתי תתחשב במצב הפיננסי של החברה. בהתאם, תשלום המענק השנתי יותנה בגורמים הבאים:

(1) השגת תשואת רווח כולל על ידי החברה בשיעור של 7% ("סף התשואה") ומעלה בשנת המענק. בתשואה של עד 4% ("תשואה מינימלית") לא ישולם המענק השנתי, ובשיעור תשואה שבין 4% ל- 7%, ישולם חלק יחסי של המענק השנתי, כפי שחושב על פי הסעיפים ג'-ז' להלן, על בסיס ליניארי, כאשר ב- 4% תשואה ישולם 4/7 מסכום רכיב מבוסס המדידה במענק השנתי, ב - 5% ישולם 5/7 מסכום רכיב מבוסס המדידה במענק השנתי וכן הלאה יחד עם זאת, אין באמור כדי לגרוע מהאפשרות לשלם את הרכיב שהינו בשיקול דעת במלואו (ראו סעיף ו' (2) להלן), בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

- במקרה של עליה מהותית בשיעור ריבית חסרת סיכון במשק, תבחן ועדת תגמול את הצורך בעדכון שיעור התשואה המינימאלית כאמור.
- (2) עמידת הראל ביטוח לאחר תשלום כל המענקים השנתיים לנושאי המשרה וליתר עובדי החברה הבכירים, בדרישות ההון הרגולטורי, בהתאם להוראות המפקח על שוק ההון הביטוח והחיסכון, בתוספת 150 מלש"ח.
- (3) סך המענקים השנתיים מותני הביצועים שישולמו לכל נושאי המשרה הבכירים בחברה, לא יעלו על 5.5% מהרווח הכולל לפני מס.

#### **ד. תקרת המענק השנתי**

תכנית המענקים תתחשב באיזון הולם בין הרכיב מותנה הביצועים, ובין רכיבי התגמול האחרים, באמצעות קביעת מגבלות ותקרות לסכומי המענקים הניתנים על פיה לכל נושא משרה, במונחי מספר משכורות חודשיות ממוצעות של נושא המשרה.

**המנכ"ל:** הסכום הנורמטיבי של המענק השנתי יהיה בגובה של 6 משכורות (יוגבל לעד 7.2 משכורות, כולל הרכיב שהינו בשיקול דעת שהינו בהיקף מקסימאלי של עד 1.2 משכורות).

קטימת המענק השנתי של המנכ"ל: אם וככל שעלות העסקתו השנתית החזויה של המנכ"ל תעלה על מגבלת עלות ההעסקה המקסימלית של המנכ"ל האמורה בסעיף ד.1) 1.1 לעיל, יופעל מנגנון "קטימה" למענק השנתי בנוגע ל"עודף העלות", כך שלאחר מנגנון "הקטימה" כאמור, עלות העסקתו השנתית החזויה של המנכ"ל, לרבות חלק המענק השנתי שלא ייקטם, לא תעלה על מגבלת עלות ההעסקה המקסימלית של המנכ"ל האמורה בסעיף ד.1) 1.1 לעיל. יובהר, כי בהפעלת מנגנון "הקטימה", ייקטם ראשית חלק המענק השנתי אשר הינו מענק מותנה ביצועים, ולאחר מכן, אם וככל שיהיה צורך, ייקטם החלק המהווה את המענק המובטח (בהתאם, מענק שנתי, לאחר מנגנון הקטימה האמור, בגובה של עד 2.5 פעמים השכר שוטף ייחשב כמענק מובטח). מנגנון "הקטימה" כאמור יופעל על ידי ועדת התגמול ביחס לתגמול השנתי בגין אותה שנת מענק, עד לחודש מרץ באותה שנה.

**יו"ר הדירקטוריון:** בהתאם להודעה שהעביר יו"ר הדירקטוריון לחברה ביום 22 בספטמבר 2016, החל מיום 12 באוקטובר 2016, הוא יוותר על זכותו לקבלת המענק השנתי, שאושר במסגרת אישור האסיפה הכללית של הראל השקעות לתנאי העסקתו<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> במסגרת ההודעה כאמור הודיעו בעלי השליטה בחברה לחברה כדלקמן:

(1) מר יאיר המבורגר, המכהן כיו"ר דירקטוריון הראל השקעות וכיו"ר דירקטוריון הראל ביטוח, הודיע לחברה, כי החל מיום 12 באוקטובר 2016 הוא מוותר על זכותו לקבל מענק שנתי בגובה של עד 4 משכורות, וכן הוא מוותר על גילום מלא של עלות החזקת רכבו, באופן שהוא יהיה זכאי לגילום חלקי בלבד (ביחד – "הרכיבים שנעשה ויתור לגביהם"), באופן שעלות ההעסקה השנתית החזויה של מר יאיר המבורגר לא תעלה על כ-2.5 מיליון ש"ח בשנה.

**נושא משרה:** המענק השנתי לנושא משרה שאינו בתפקיד מנכ"ל יוגבל ל- 7.2 משכורות חודשיות (הסכום הנורמטיבי של המענק השנתי הינו בגובה 6 משכורות חודשיות).  
**תפקידי בקרה:** ואילו המענק השנתי לנושא משרה בתפקיד בקרה לא יעלה על 6 משכורות חודשיות.

ה. **הרכב המענק השנתי** - המענק השנתי לנושא המשרה, יכלול שני רכיבים, כדלקמן:

(1) **רכיב מבוסס מזידה** - סכום הנגזר ממכפלת הציון האישי הרב שנתי של נושא המשרה ב- 80% מהמענק הנורמטיבי שלו<sup>4</sup> (אך לגבי נושא משרה בתפקיד בקרה ודיווח – ב- 100% מהמענק הנורמטיבי).  
 אופן קביעת הציון האישי הרב שנתי יהא בשני שלבים עיקריים, כדלקמן:

(א) **קביעת הציון האישי לשנת המענק השוטפת** - הציון האישי של נושא המשרה ייקבע על פי קריטריונים ניתנים למדידה של ביצועי החברה וביצועי היחידות שבתחומי אחריות נושא המשרה. הקריטריונים ומשקלותיהם בקביעת הציון האישי ייקבעו מראש ויאושרו מראש על ידי הדירקטוריון כחלק מאישור מדיניות התגמול ותוכנית המענק השנתי. הציון בכל קריטריון ייקבע בטווח של 125% - 25% (-).  
 לגבי היועץ המשפטי, אשר עיקר ביצועי מחלקתו אינם ניתנים למדידה כמותית, ייקבע הציון האישי על פי אותם פרמטרים המשמשים לקביעת הציון האישי של המנכ"ל.  
 לגבי נושאי משרה בתפקידי בקרה, למעט היועצת המשפטית, יתבסס הציון האישי על יעדים מדידים מתכנית העבודה שנקבעה להם, בהתאם להמלצת המנכ"ל ואישור ועדת התגמול, ולא יהא מושפע מפרמטרים כלל חברתיים שהם אחראים על בקרתם/חישובם. עמידה בתוכנית העבודה תקנה לנושא משרה בתפקיד בקרה ודיווח ציון אישי מקסימלי.

(ב) **חישוב הציון האישי הרב שנתי** - שקלול הציון האישי לשנת המענק השוטפת עם הציונים האישיים בשנתיים הקודמות (משקל שנת המענק השוטפת - 50%, שנת המענק הקודמת - 30% ושנת המענק שלפניה - 20%). במקרה שלאחר השקלול יתקבל ציון אישי רב שנתי שלילי הוא יותאם לציון אפס.

(2) מר גדעון המבורגר, המכהן כדירקטור בהראל השקעות, ומר יואב מנור, המכהן כיו"ר הראל המשמר מחשבים בע"מ, חברה בת של הראל השקעות, הודיעו לחברה, כי החל מיום 12 באוקטובר 2016 מוותר כל אחד מהם על זכותו לקבל מענק שנתי בגובה של עד 3 משכורות, וכן כי כל אחד מהם מוותר על גילום מלא של עלות החזקת רכבו, באופן שהוא יהיה זכאי לגילום חלקי בלבד (ביחד – "הרכיבים שנעשה ויתור לגביהם"), באופן שעלות ההעסקה השנתית החזויה של כל אחד מה"ה גדעון המבורגר ויואב מנור לא תעלה על 80% מעלות ההעסקה השנתית החזויה של יו"ר דירקטוריון הראל השקעות והראל ביטוח.  
 כך למשל, ציון 125% למנכ"ל, אשר המענק הנורמטיבי שלו הינו בגובה 6 משכורות חודשיות "יתורגם" לרכיב מענק מדידה בגובה 6 משכורות חודשיות (6 = 80% \* 125%).

במקרה של התחלת העסקה בחברה, יחולו ההוראות הבאות: (א) בשנת ההעסקה הראשונה יינתן משקל של 100% לשנה השוטפת; (ב) בשנת ההעסקה השנייה יינתן משקל של 70% לשנה השוטפת ו-30% לשנה שקדמה לה; (ג) החל משנת ההעסקה השלישית יינתן המשקל הרגיל לכל אחת מהשנים, קרי 50% לשנה השוטפת, 30% לשנה שקדמה לה ו-20% לשנה שקדמה לה. במקרה של העסקה לתקופה קצרה מ-3 שנים יחולו אותן הוראות כמו לגבי תחילת ההעסקה.

- (2) **רכיב שיקול דעת** - הדירקטוריון, על פי המלצת ועדת התגמול ו/או גורמים נוספים כמפורט להלן, רשאי להחליט על תוספת מענק, לרבות בגין פעילות שאינה שוטפת, אשר לא נכללה בקריטריונים למדידה, או על הפחתת מענק, לרבות בגין הערכת ביצועים או עקב צרכים כלליים של החברה, כדלקמן:
- נושא משרה בתפקיד מנכ"ל – תוספת בהיקף של עד 20% מהסכום הנורמטיבי של המענק השנתי<sup>5</sup> של נושא המשרה, או הפחתה בהיקף של עד 50% מאותו סכום, וזאת לפי המלצת יו"ר הדירקטוריון, ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון;
  - נושא משרה שהינו בעל שליטה – אין אפשרות לתוספת, אך תתאפשר הפחתה בהיקף של עד 50% מאותו סכום, לפי החלטת ועדת התגמול;
  - נושא משרה בתפקיד בקרה – עמידה בתוכנית העבודה מקנה מענק נורמטיבי. תהא אפשרות לתוספת של עד 20% (אך לא יותר מסך השווה למשכורת שוטפת אחת) ולהפחתה בהיקף של עד 30% מהסכום הנורמטיבי של המענק השנתי, וזאת לפי המלצת המנכ"ל ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון;
  - קבוצת יתר נושאי המשרה – תוספת בהיקף של עד 20% מהסכום הנורמטיבי של המענק השנתי של קבוצת יתר נושאי המשרה, או הפחתה בהיקף של עד 50% מאותו סכום. חלוקת התוספת או ההפחתה בין נושאי המשרה בקבוצה תיעשה בהתאם להמלצת המנכ"ל ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

רכיב שיקול הדעת יושפע, בין היתר, ממידת העמידה ביעדים של ניהול סיכונים, ציות לחוקים, עמידה בהוראות רגולטוריות ונהלי החברה, בהסתמך, בין היתר, על דוחות ביקורת פנימית וסקרי בקרה בחברה, אשר יהוו חלק מהשיקולים לתוספת או הפחתת המענק לנושאי המשרה.

רכיב שיקול הדעת, ככל שהינו חיובי, יהא כפוף לתקרה ולמגבלות היחס בין רכיבים משתנים לקבועים בסעיף ג' לעיל, אך תהא אפשרות לשלמו במלואו גם במקרה של אי עמידה בסף התשואה או בתשואה המינימלית, כאמור בסעיף ב' לעיל, בכפוף לאישור הדירקטוריון.

<sup>5</sup> ראו הגדרה בסעיף 2 לעיל.

מובהר, כי במקרה של הפחתה רוחבית או אי תשלום מענקים כלל בהתאם לסעיף 75. לעיל תחול ההפחתה על כלל נושאי המשרה.

במידה שנערכה הפחתה במענקים עקב צרכי החברה, יהא רשאי הדירקטוריון לנייד המענקים שהופחתו לשנים הבאות, ואולם תשלומם בשנים הבאות יהא כפוף לעמידה בתנאי הסף באותן שנים, כאמור בסעיף ב' לעיל.

**1. הקריטריונים למדידה** - המענק השנתי ייקבע, בין היתר, על פי התוצאות העסקיות של החברה ושל היחידות שבתחומי האחריות של נושא המשרה, בהתחשב במטרות ועדי החברה, ובתנאים השוררים בסביבה העסקית והניהולית. מדידת הביצועים עשויה לכלול, בין היתר:

- השוואה ליעדים כמותיים / אבני דרך ו/או פרמטרים איכותיים, שייקבעו מראש בתכנית התגמול לגבי המנכ"ל ובעלי השליטה ולגבי נושאי משרה אחרים ייקבעו מראש או בתחילת כל שנת עבודה, בהתאם לתכנית העבודה, וזאת בהתאם לקביעת ועדת התגמול.

- השוואה לתוצאות החברה/יחידה בשנים קודמות;

- השוואה לתוצאות מדווחות של חברות מתחרות;

- אם חל שינוי מבני בפעילות החברה (כמו מכירת תחום פעילות) יעודכנו המדדים בסמוך למועד ביצוע השינוי.

לגבי נושאי משרה שהינם בתפקיד מנכ"ל או שהינם בעלי שליטה - הקריטריונים ייקבעו מראש, ויהיו בתוקף כל עוד לא שונו בהחלטה של האורגנים המוסמכים (ולגבי בעלי שליטה - בכל מקרה לא לתקופה של יותר מ- 3 שנים).

לגבי נושאי משרה שאינם מנכ"ל או בעל שליטה - תכנית העבודה השנתית הינה כלי להשגת היעדים ארוכי הטווח מבחינת תשואה וסיכון (על הדירקטוריון להבטיח זאת בעת אישורה), ועל כן ההשוואה ליעדים שנקבעו מראש על פי תכנית העבודה עשויה להיות בעלת משקל גבוה יחסית למדידות האחרות.

מדידת הביצועים תותאם לתפקיד הספציפי של נושא המשרה וליחידה/ות שבתחומי אחריותו ועשויה לכלול, בין היתר, מדדים בנושאים הבאים:

- מדדי תפוקה וצמיחה בהיקפי הפעילות ונתח שוק;

- מדדי רווחיות – בעיקר מדדים לרווחיות ארוכת הטווח הגלומה בפעילות חדשה;

- שימור לקוחות;

- התייעלות בעלויות והוצאות;

- הוצאה לפועל וקידום פרויקטים מתוכננים.

- תוצאות של סקרי איכות פנימיים וחיצוניים.

## 2. הוראות נוספות

ככל שמדובר בנושא משרה שהוא גם בעל תפקיד מרכזי באיזה מהגופים המוסדיים בקבוצה, יחולו על המענקים השנתיים ותשלומם גם ההוראות בנושאים שלהלן, והכל

- בהתאם להוראות הקבועות במדיניות התגמול של הגוף המוסדי הרלוונטי בו מכהן נושא המשרה כבעל תפקיד מרכזי כאמור:<sup>6</sup>
- (1) הוראות בעניין מועד תשלום המענקים והוראות לעניין הדחייה והפריסה של מענקים שנתיים.
  - (2) הוראות בעניין אופן הפריסה והדחייה של המענק השנתי.
  - (3) הוראות בעניין השבה של סכומים ששולמו לנושא המשרה כמענקים שנתיים.
  - (4) הוראות שנועדו להבטיח תמרוץ בעלי התפקידים המרכזיים לפעול במסגרת תיאבון הסיכון שהגדיר דירקטוריון הגוף המוסדי הרלוונטי.
  - (5) הוראות בדבר אופן הפריסה והדחייה של רכיבים מסוימים בתנאי סיום כהונה של נושאי משרה.

#### הפרמטרים שנקבעו לגבי המנכ"ל:

- (1) בהתאם למדיניות התגמול של החברה, יהיה מר רונן אגסי, המכהן כמנכ"ל של החברה, כסמנכ"ל כספים של החברה וכמנהל חטיבת כספים ומשאבים של הראל ביטוח, זכאי למענק שנתי מותנה ביצועים, כמפורט להלן:  
1.1.1. תנאי סף:

מתן המענק השנתי מתחשב במצב הפיננסי של החברה. בהתאם, תשלום המענק השנתי יותנה בהתקיימות התנאים הבאים:

1. השגת תשואת רווח כולל על ידי החברה בשיעור של 7% ("סף התשואה") ומעלה בשנת המענק. בתשואה של עד 4% ("תשואה מינימלית") לא ישולם המענק השנתי הכמותי, ובשיעור תשואה שבין 4% ל-7%, ישולם חלק יחסי של המענק השנתי, כפי שחושב על פי המפורט להלן, על בסיס ליניארי (ב-4% תשואה ישולם 4/7 מהמענק הכמותי המחושב לפי המפורט להלן; ב-5% 5/7 מהמענק הכמותי המחושב לפי המפורט להלן, וכן הלאה). יחד עם זאת, אין באמור כדי לגרוע מהאפשרות לשלם את הרכיב שהינו בשיקול דעת במלואו, בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.  
במקרה של עליה מהותית בשיעור ריבית חסרת סיכון במשק, תבחן ועדת תגמול את הצורך בעדכון שיעור התשואה המינימאלית כאמור.

<sup>6</sup> מובהר, כי בכל מקום בדוח זה בו מוחלות הוראות על נושא משרה בהראל השקעות, בשל היותו בעל תפקיד מרכזי בגוף מוסדי, הרי ששינוי מדיניות התגמול של הגוף המוסדי הרלוונטי בנושאים האמורים תחול על נושא המשרה כאמור, אף מבלי לשנות את ההוראות הרלוונטיות במדיניות זו, המתארות את ההוראות הנוספות החלות על נושא משרה שהינו גם בעל תפקיד מרכזי בהראל ביטוח.



2. עמידת הראל ביטוח לאחר תשלום כל המענקים השנתיים לנושאי המשרה וליתר עובדי החברה הבכירים, בדרישות ההון הרגולטורי, בהתאם להוראות המפקח על שוק ההון הביטוח והחיסכון, בתוספת 150 מלש"ח.
3. סך המענקים השנתיים מותני הביצועים שישולמו לכל נושאי המשרה הבכירים בחברה, לא יעלו על 5.5% מהרווח הכולל לפני מס.
- 1.1.2. תקרת המענק השנתי מותנה הביצועים:

המענק השנתי למנכ"ל יוגבל ל- 7.2 משכורות חודשיות (הסכום הנורמטיבי של המענק השנתי הינו בגובה 6 משכורות חודשיות, כולל רכיב שיקול הדעת שהינו בהיקף של עד 1.2 משכורות).

1.1.3. הרכב המענק השנתי:

המענק השנתי מותנה הביצועים למנכ"ל, יכלול שני רכיבים, כדלקמן:

1. רכיב מבוסס מדידה - סכום הנגזר ממכפלת הציון האישי הרב שנתי של המנכ"ל ב- 80% מהמענק הנורמטיבי שלו.
2. רכיב שיקול דעת - תוספת בהיקף של עד 20% מהסכום הנורמטיבי של המענק השנתי של המנכ"ל, או הפחתה בהיקף של עד 50% מאותו סכום, וזאת לפי המלצת יו"ר הדירקטוריון, ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון;

1.1.4. אופן חישוב רכיב מבוסס המדידה (80% מהמענק הנורמטיבי):

סכום המענק בגין רכיב מבוסס מדידה ייקבע לפי מכפלת הציון שיחושב לפי הפרמטרים להלן, ב- 80% מ"הבונוס הנורמטיבי" (דהיינו - 4.8 משכורות). לדוגמא, במקרה שהציון שיחושב בגין רכיב מבוסס מדידה יהיה 100% ישולם בגין הרכיב מבוסס המדידה בונוס בסך של 6 משכורות; במקרה שהציון שיחושב יהיה 125% ישולם בונוס מקסימאלי, בגין הרכיב מבוסס המדידה, שהינו 7.2 משכורות.

להלן הפרמטרים לקביעת הציון בגין רכיב המדידה עבור המנכ"ל:

הציון ייקבע על פי ביצועי החברה בשלוש השנים האחרונות, כאשר לשנה השוטפת יינתן משקל של 50%, לשנה שקדמה לה יינתן משקל של 30% ולשנה שלפניה יינתן משקל של 20%.

בשל העובדה שמדדי התגמול הינם אותם מדדים שעל בסיסם נמדד התגמול המשתנה של המנכ"ל טרם מינויו למנכ"ל הראל השקעות, ובתקופה בה כיהן כנושא משרה בהראל ביטוח, וכן בשל העובדה כי חלק משמעותי מתפקידו של המנכ"ל נותר ללא שינוי עם מינויו להראל השקעות, ציוני השנים 2014 ו-2015 יחושבו בהתאם לציון המנכ"ל בשנים אלו.

רכיבי התגמול:

1. תשואה של הרווח הכולל על ההון (משקל 30%)

הציון בגין הקריטריון לשנת מענק יינתן לפי התשואה על ההון בהתאם לרווח הכולל שהושג על פי הדוחות הכספיים של הראל השקעות, בהשוואה לזה שהושג על פי הדוחות הכספיים של ארבע קבוצות הביטוח והפיננסים הגדולות האחרות (מגדל, כלל, הפניקס ומנורה מבטחים) (להלן בסעיף זה: "חברות ההשוואה"), כדלקמן:

פער משיעור התשואה החציוני בין שני ערכים בסרגל יזכה בציון שייקבע על בסיס ליניארי בין אותם הערכים

בתוצאה זהה לחציון ובטווח של  $\pm 0.5\%$  ממנו יינתן ציון 90%

בפער של 4% ומעלה לטובה יינתן ציון מקסימלי של 125% ובפער לרעה של 4% ומטה - יינתן ציון מינימלי של (-25%)

על אף האמור:

- בשיעור תשואת רווח כולל להון של 17% ומעלה, יינתן ציון מקסימלי של 125%;

- בשיעור תשואה שבין 13% ו- 17% יינתן ציון על בסיס ליניארי על פי המתואר לעיל, אך בכל מקרה לא פחות מציון של 90%.

- בשיעור תשואה של 5% ומטה יינתן ציון של (-25%).

2. מדד VNB/VIF (משקל 25%)

Value New Business - VNB

Value In Force - VIF

שני הנתונים דלעיל הינם בהתאם לדוח ה- EV (Embedded Value) שמפרסמות חברות הביטוח אחת לשנה.

הציון בגין הקריטריון לשנת מענק יינתן לפי השוואת היחס בין השווי הגלום בעסקים חדשים שהתבצעו בשנת המענק (VNB) לבין שווי התיק שבתוקף (VIF), בהשוואה ליחס בארבע חברות ההשקעות בעסקי ביטוח ופיננסים הגדולות, כאמור לעיל. נתוני ה- VNB וה- VIF מתפרסמים במסגרת הדוחות לרבעון הראשון של השנה העוקבת. הציון ייקבע, כדלקמן:

היחס הגבוה ביותר בקבוצת ההשוואה (כולל הראל השקעות) יקבל ציון מקסימלי של 125%, והיחס הנמוך ביותר יקבל ציון מינימלי של (-25%).

פער מיחס VNB/VIF החציוני בין שני ערכים בטבלה יזכה בציון שייקבע על בסיס ליניארי בין אותם הערכים.

בתוצאה זהה לחציון ובטווח של  $0.5\% \pm$  ממנו יינתן ציון 90%

בפער של 4% ומעלה לטובה יינתן ציון מקסימלי של 125% ובפער לרעה של 4% ומטה - יינתן ציון מינימלי של (-25%)

על אף האמור :

- ביחס VNB/VIF שווה ל- 8% ומעלה יינתן ציון מקסימאלי של 125% ;
- ביחס VNB/VIF שבין 5% ו- 8% יינתן ציון על פי מיקום יחס ה- VNB/VIF בין שתי נקודות הקיצון כמתואר לעיל, אך בכל מקרה לא ציון פחות מ- 100%.
- ביחס VNB/VIF של 2% ומטה יינתן ציון של (- 25%).

3. שיעור הגידול בערך התיק שבתוקף (Value in force) בהשוואה לארבע

חברות הביטוח הגדולות האחרות (25%)

הציון בגין הקריטריון לשנת מענק יינתן לפי שיעור השינוי בערך הגלום (VIF) ביחס לשנה קודמת, בהשוואה לארבע חברות ההשוואה. הציון ייקבע, כדלקמן :

שיעור הגידול הגבוה ביותר (או שיעור הקיטון הנמוך ביותר) בקבוצת ההשוואה (כולל הראל השקעות) יקבל ציון מקסימאלי של 125%, והשיעור הנמוך ביותר יקבל ציון מינימלי של (- 25%).

פער משיעור גידול ה-VIF החציוני בין שני ערכים בטבלה יזכה בציון שייקבע על בסיס ליניארי בין אותם הערכים.

בתוצאה זהה לחציון ובטווח של  $1\% \pm$  ממנו יינתן ציון 90%

בפער של 8% ומעלה לטובה יינתן ציון מקסימלי של 125% ובפער לרעה של 8% ומטה - יינתן ציון מינימלי של (-25%)

על אף האמור :

- בשיעור גידול של 15% ומעלה יינתן ציון מקסימאלי של 125% ;
- בשיעור גידול שבין 10% ו- 15% יינתן ציון על בסיס ליניארי על סמך שתי נקודות הקיצון כמפורט לעיל, אך בכל מקרה לא ציון של פחות מ- 100%.
- בשיעור שינוי שלילי של (- 2%) ומטה יינתן ציון מינימלי של (- 25%).

4. שיעור גידול בפרמיות ביטוח ברוטו (משקל 20%)

הציון בגין הקריטריון לשנת מענק יינתן לפי שיעור השינוי המשוקלל בהיקף הפרמיות ביחס לשנה הקודמת, בהשוואה לשיעור השינוי המשוקלל בארבע חברות ההשוואה. החישוב ייעשה לגבי פרמיות פרט (בנטרול ביטוחים קבוצתיים), תוך הפרדה בין המגזרים: חיסכון ארוך טווח, ביטוח בריאות וביטוח כללי. שיעור השינוי בהיקף הפרמיות ודמי הגמולים בכל מגזר ישוקלל לשיעור שינוי משוקלל כללי, תוך מתן משקל של 40% למגזרים חיסכון ארוך טווח ובריאות, כל אחד, ומשקל 20% למגזר הביטוח הכללי. ההשוואה לחברות הביטוח תיערך כך:

שיעור הגידול המשוקלל הגבוה ביותר בקבוצת ההשוואה (כולל הראל השקעות) יקבל ציון מקסימאלי של 125%, והשיעור הנמוך ביותר יקבל ציון מינימלי של (25%-). הציון להראל ייקבע לפי הפער בין תוצאת הראל ביחס לתוצאה החציונית של ארבע חברות ההשוואה.

- פער משיעור הגידול החציוני בין שני ערכים בטבלה יזכה בציון שייקבע על בסיס ליניארי בין אותם הערכים.

בתוצאה זהה לחציון ובטווח של 0.5% +/- ממנו יינתן ציון 90%

בפער של 4% ומעלה לטובה יינתן ציון מקסימלי של 125% ובפער לרעה של 4% ומטה - יינתן ציון מינימלי של (25%-)

על אף האמור:

- בשיעור גידול של 12% ומעלה יינתן ציון מקסימאלי של 125% ;

- בשיעור גידול שבין 10% ל-12% יינתן להראל ציון לפי הסרגל לעיל אך לא פחות מ-100%.

- בשיעור שינוי שלילי של (2%-) ומטה יינתן ציון מינימלי של (25%-).

1.1.5. אופן קביעת רכיב שיקול הדעת (20% מהמענק הנורמטיבי)

רכיב שיקול הדעת יושפע, בין היתר, ממידת העמידה ביעדים של הקבוצה שנקבעו על ידי הדירקטוריון, ניהול סיכונים, ציות לחוקים, עמידה בהוראות רגולטוריות ונהלי החברה, בהסתמך, בין היתר, על דוחות ביקורת פנימית וסקרי בקרה בחברה, אשר יהוו חלק מהשיקולים לתוספת או הפחתת המענק.

את רכיב שיקול הדעת, ככל שהינו חיובי, תהיה אפשרות לשלם במלואו גם במקרה של אי עמידה בתנאי הסף המפורטים לעיל.

רכיב שיקול הדעת ייקבע על ידי ועדת התגמול ויאושר על ידי הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצה מאת יו"ר הדירקטוריון.

**פרמטרים לגבי סמנכ"לים / נושאי משרה אחרים בחברה:**

50% לפחות ממשקל הפרמטרים הכמותיים שיחולו לגבי הסמנכ"לים יהיו פרמטר או פרמטרים שלקוחים מהפרמטרים שנקבעו לגבי המנכ"ל, תוך התאמת משקלם והציון שיעניקו לתפקידו ולתחומי אחריותו של כל סמנכ"ל.

ח. בקביעת המענק השנתי, יילקח בחשבון המענק המובטח, ככל שקיים, בחוזה ההעסקה של נושא המשרה. במקרה שהמענק השנתי גבוה מהמענק המובטח, ישולם רק העודף של המענק השנתי על המענק המובטח, בגין שנת המענק, בתוספת למענק המובטח, כאמור. במידה שהמענק המובטח גבוה מהמענק השנתי לשנת המענק, ישולם המענק המובטח, אך יופעל מנגנון קיזוז של מענקים עודפים על המענקים המובטחים, ככל שיהיו, בשנים העוקבות, אך לא תועבר יתרה שלילית העולה על מענק בהיקף של שתי משכורות והקיזוז המקסימאלי בשנה אחת יהיה של עד משכורת אחת.

ט. במקרה של סיום העסקה של נושא משרה במהלך שנה קלנדארית, יחושב המענק השנתי (היינו המענק מותנה הביצועים ובכללו המענק המובטח, אם וככל שקיים) באופן יחסי לתקופה בה עבד נושא המשרה בחברה באותה שנה. לעניין זה, אם עבד נושא המשרה מרבית התקופה באותה שנה, יחושב המענק השנתי באופן מלא לגבי אותה השנה. תקופת הודעה מוקדמת (בין אם עבד בפועל נושא המשרה באותה תקופה ובין אם לאו) תיחשב כ-"תקופת עבודה" לצורך חישוב המענק השנתי. ואולם, תקופת הסתגלות לא תיחשב כ-"תקופת עבודה" לצורך חישוב המענק השנתי, אלא אם נקבע הדבר בהסכמים הקודמים לקביעתה של הוראה זו במדיניות התגמול, או אם אישרה זאת ועדת התגמול.

י. במידה ששולמו מענקים שנתיים לנושאי משרה על סמך נתונים שיתבררו בשלב מאוחר יותר בדיעבד כמוטעים בשל טעות של החברה, שהינה טעות מהותית (בין אם הטעות הינה טעות מהותית בדוחות הכספיים ובין אם הטעות הינה טעות מהותית בחישובים שנערכו לצורך קביעת המענק השנתי), יחזיר נושא המשרה את סכומי המענקים העודפים, ואם קיבל בחסר, תשלם החברה את סכומי המענקים, תוך שנה ממועד ההודעה של החברה על כך, כשהם צמודים למדד. החברה, בהודעה בכתב של 15 ימים מראש לנושא המשרה, רשאית לקזז את סכומי המענקים העודפים או חלקם ממענקים שיגיעו לנושא המשרה בגין השנים העוקבות.

יא. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי התוכנית אינה מהווה התחייבות של החברה למתן מענקים/שכר מסוים/אופציות ואין בה כדי ליצור מחויבות ו/או זכות מוקנית למי מנושאי המשרה לקבל מענקים/שכר מסוים/אופציות, ואין בתכנית האמורה בכדי להעניק זכויות לצד ג' כלשהו.

## 6. מענקים מיוחדים

- א. המענקים המיוחדים הינם כלי ניהולי נפרד למענק השנתי, אשר נועד לאפשר תגמול מיידית במהלך שנת המענק בגין פרויקטים ייחודיים, הצלחות יוצאות מגדר הרגיל וכד'.  
ב. הזכאות למענק מיוחד תוגבל לנושאי משרה, שאינם דירקטורים ו/או בעלי שליטה, ושאינם בתפקיד מנכ"ל;
- ג. תקציב המענקים המיוחדים השנתי לנושאי משרה בחברה (שאינם המנכ"ל) יוגבל ל-1.5 מיליון ש"ח.
- ד. תשלום המענקים ייעשה בהתאם להמלצות המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון, ויהא כפוף לאישור וועדת התגמול והדירקטוריון.

## 7. המענק ההוני

- א. למענק ההוני עשויה להיות חשיבות בהנעת נושאי המשרה והמנהלים הבכירים לפעול להשגת יעדי החברה ארוכי הטווח ולהשאת שוויה בטווח הבינוני והארוך, אגב קירוב האינטרסים של ההנהלה לאינטרסים של בעלי המניות. כמו כן, למענק הוני חשיבות כאמצעי לשימור מנהלים איכותיים לאורך זמן.
- ב. הזכאות למענק הוני, אם בכלל, תוגבל רק למנכ"ל בחברה.
- ג. המענק ההוני יתבטא בהקצאת, מניות, יחידות מניות חסומות (RSU's) ו/או אופציות למניות לנושאי המשרה והמנהלים הבכירים. שווי ההקצאה ייקבע בהתאם להמלצת וועדת התגמול ובאישור הדירקטוריון.
- ד. הקצאה של היחידות ו/או האופציות תיעשה במסלול רווח הון לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ("הפקודה"), ותפקדנה בידי נאמן כנדרש על פי הפקודה. בהתאם, חבות המס של העובד תידחה למועד מימוש המניות או האופציות (המכירה או העברת ניירות הערך מהנאמן לעובד). במועד המימוש, ההטבה שנוצרה לעובד במועד הקצאת האופציות תמוסה לפי שיעור המס השולי של העובד, ומנגד תותר כהוצאה לחברה. יתר ההטבה שנוצרה לעובד במועד המימוש תיחשב כרווח הון בידי העובד, אך לא תוכר כהוצאה בידי החברה.
- ה. מגבלות על הקצאת המענק ההוני - המענק ההוני השנתי, כהגדרתו בסעיף 2ט' לעיל, לא יעלה על 2 מיליון ש"ח.
- ו. היחידות ההוניות (מניות, כתבי אופציה, יחידות RSU וכיו"ב) שתוקצינה, תחולקנה לשלוש מנות שוות, כשהמנה הראשונה תבשיל לאחר שנתיים ממועד ההקצאה, המנה

השנייה תבשיל לאחר שלוש שנים ממועד ההקצאה, ואילו המנה השלישית תבשיל לאחר ארבע שנים ממועד ההקצאה. במקרה שתונפקה מניות חסומות, הן תבשלה במועד ההבשלה אך תהיינה חסומות לשנה נוספת, במקרה שתונפקה יחידות מניות חסומות, הן תומרנה למניות במועד ההבשלה, אך תהיינה חסומות לשנה נוספת. במקרה של הנפקת אופציות, כל מנה תהא ניתנת למימוש במשך שלוש שנים ממועד סיום הבשלתה.

ז. במקרה של הקצאת אופציות, מחיר המימוש ייקבע על בסיס שער מניית הראל השקעות ערב מועד החלטת הדירקטוריון על ההקצאה האמורה, לפחות. מחיר המימוש יהא צמוד למדד המחירים לצרכן ויותאם לחלוקת דיבידנד במזומן ממועד ההקצאה ועד תאריך המימוש. במקרה של הקצאת מניות חסומות או מכשירים הוניים מסוג RSU, תשלם החברה לנאמן במהלך תקופת ההבשלה ו/או החסימה, בעת חלוקת דיבידנדים על ידה, דיבידנדים ו/או לסכומים שווי דיבידנד בגין היחידות שהוקצו, בניכוי מס במקור כחוק. זכאות הניצעים לדיבידנדים ו/או לסכומים שווי דיבידנד תהא מותנית בהבשלת היחידות שבגינן שולם הדיבידנד, ותשלומם לניצעים ייעשה רק בתום תקופת החסימה בגין אותן יחידות, כאמור.

ח. לניצעים תינתן הגנה בגין חלוקת מניות הטבה ובגין מרכיב ההטבה בהנפקת זכויות, וכן בגין הסדר חילוף מניות (בעסקת מיזוג או ארגון מחדש) שיחולו בתקופה שבין המועד הקובע ובין מועד מימוש האופציות על ידי הניצע.

ט. במקרה של הקצאת אופציות למניות, מימוש האופציות יבוצע כך שנושא המשרה יקבל מניות בהיקף המבטא את שווי ההטבה במועד המימוש, קרי בגובה הפער בין מחיר המניה במועד המימוש ובין תוספת המימוש. באופן זה לא יידרשו הניצעים להשתמש במשאבים עצמיים על מנת לשלם את מחיר המימוש, ויוקטן דילול בעלי המניות הקיימים.

י. בעת סיום העסקה, למעט בנסיבות של פיטורין שבהן המפוטר אינו זכאי לפיצויי פיטורין על פי חוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג – 1963, יהא זכאי נושא המשרה לממש את היחידות או האופציות שהתגבשה זכאותו לממשן. בנוסף, העובד יהא זכאי לחלק מהמנה הקרובה של היחידות או האופציות שהוקצו, שטרם הסתיימה תקופת הבשלתן, בשיעור שלא יעלה על חלקן היחסי של חודשי עבודתו בפועל מסך שנת ההבשלה המתייחסת למנה הקרובה, כל זאת בתנאי שחלפו שישה חודשים לפחות ממועד ההבשלה של המנה הקודמת. יתר היחידות או כתבי האופציה שהזכאות בגינם לא התגבשה יפקעו במועד סיום העסקה.

יא. על אף האמור, בעת סיום העסקה שחל בעת או בסמוך לאחר מועד שינוי השליטה בחברה (עד שלושה חודשים) וביוזמת החברה, תואץ הבשלתן של כל היחידות שהוקצו וטרם הבשילו באופן שמועד ההבשלה ייחשב מועד סיום ההעסקה.

#### 8. ביטוח ושיפוי

- א. הענקת ביטוח ושיפוי לנושאי המשרה עקב מילוי תפקידם בחברה ו/או בחברות בנות ואחרות מטעם החברה, תינתן לנושאי המשרה בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובתקנון החברה.
- ב. בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, נוהגת החברה לעדכן את תקנונה והתחייבותה מראש לשפות את נושאי המשרה בהתאם לשינויים בדין. בנוסף, ההתחייבות לשיפוי מראש מוגבלת לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילותה. החברה נוהגת לעדכן את רשימת האירועים בגינם ניתן השיפוי מראש, בהתאם ובכפוף להחלטות האורגנים המוסמכים בחברה, וזאת בשים לב לשינויים והתפתחויות באופי ובהיקף הסיכונים המשפטיים החלים על החברה מעת לעת.
- ג. החברה רוכשת פוליסת ביטוח בגין אחריות דירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברה ובקבוצה בהתאם להחלטת מסגרת, אשר אושרה באסיפה הכללית ביום 5 במרס 2012, ואשר הסמיכה מראש את החברה לרכוש פוליסה כאמור מעת לעת ולמספר תקופות ביטוח עד לתקופה של 4 שנים ממועד החידוש הראשון של פוליסת הביטוח (מבלי שיידרש לכך אישור נוסף של האסיפה הכללית), בכפוף לתנאים כאמור בהחלטת המסגרת הנ"ל. בהתאם לאמור החברה תמשיך ותרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (גם מעבר לתקופת המסגרת האמורה לעיל), בסכומי ביטוח כפי שאושרו באסיפה הכללית מיום 5 במרס 2012 (עד 180 מיליוני דולר למקרה ובמצטבר לתקופת ביטוח) ובפרמיה שנתית שלא תעלה על 1 מיליוני דולר.

#### 9. תנאי סיום כהונה

- א. נושאי משרה זכאים במקרה של פיטורין ו/או פרישה ו/או התפטרות מרצון (למעט פיטורין בנסיבות המאפשרות אי תשלום פיצויי פיטורין), לפיצויים בגובה 100% מהמשכורת החודשית האחרונה לכל שנת עבודה בחברה, או לסך הכספים שנצברו בקופת התגמולים, בגין ההפרשות לפיצויים, הגבוה מביניהם.
- ב. פיצויים מוגדלים - מנכ"ל החברה זכאי לפיצויים מוגדלים בשיעור של עד 200%, וזאת בכפוף להשלמת ותק של שלוש שנים לפחות בתפקיד.



בכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, נושאי משרה בכירים אחרים שהינם נושאי משרה בכירים בחברה או מנכ"לים של חברות בנות מהותיות או משנים למנכ"ל בהראל ביטוח (להלן: "תפקיד מזכה"), בעלי וותק של 5 שנים ומעלה בחברה, וותק של 3 שנים לפחות בתפקיד מזכה והשלמת תקופת העסקה של 3 שנים לפחות ממועד האישור, יהיו זכאים, במקרה של פיטורין ו/או פרישה ו/או התפטרות מרצון (למעט פיטורין בנסיבות המאפשרות אי תשלום פיצויי פיטורין), לפיצויים בשיעורים מוגדלים מקסימאליים, כדלקמן:

- וותק מעל חמש שנים - 125%
- וותק מעל עשר שנים - 150%
- וותק מעל חמש עשרה שנים - 175%
- וותק מעל עשרים שנים - 200%

סמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר זכאות כאמור תיכנס לתוקף עם אישור מדיניות התגמול.

ג. הפסקת יחסי עובד ומעביד בין החברה לבין נושאי המשרה תיעשה במתן הודעה מצד אחד למשנהו של עד 6 חודשים מראש. בתקופת ההודעה המוקדמת יהא זכאי נושא המשרה למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים, בכפוף להמשך עבודתו בפועל בחברה. במקרה שתנאי ההעסקה של נושא המשרה כוללים הטבה בגין תקופת הסתגלות, כמפורט להלן, רשאי הדירקטוריון בהמלצת ועדת התגמול, להחליט על הפסקת העבודה בפועל של נושא המשרה לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, ובלבד שהתקופה המצרפית בגין ההודעה המוקדמת וההסתגלות לא תפחת משה חודשים. על אף האמור, יחסי עובד ומעביד יתנתקו ללא הודעה מוקדמת ביום בו יגיע נושא המשרה לגיל פרישה.

ד. הפסקת יחסי עובד ומעביד בין החברה לבין נושאי המשרה יכול שתכלול הטבות נוספות לא מהותיות, כגון זכאות לשימוש ברכב החברה שברשות הבכיר בתנאים המקובלים בחברה לגבי עובדים בכירים למשך תקופה מסוימת, והטבות כמקובל בחברה לגבי גמלאים בכירים כגון סקר רפואי, דמי הבראה, עיתון, שי לחג, וכיוצא באלה. לגבי נושאי משרה שאינם מנכ"ל, הטבות כאמור יאושרו על ידי המנכ"ל. לגבי נושא משרה שהינו מנכ"ל, הטבות כאמור יאושרו על ידי יו"ר הדירקטוריון ובכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

#### ה. תקופת הסתגלות ואי תחרות

1) הסדרים ותנאים בגין תקופת הסתגלות או תקופת אי תחרות, ייקבעו, בעת קליטת העובד בתפקידו, לרבות בעת מעבר בין תפקידים, או בעת שינוי אופי התפקיד והוספת תחומי אחריות.

(2) תקופת הסתגלות – נושא משרה, אשר תנאי העסקתו כוללים הטבה זו, יהא זכאי למשכורת מלאה ולתנאים נלווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים) במהלך חודשי תקופת ההסתגלות, אשר תחל עם הפסקת עבודתו בפועל בחברה וכל עוד לא החלה העסקתו במהלך התקופה האמורה, במקום עבודה אחר (במועד תחילת העסקה במקום עבודה אחר, תתבטל הזכאות להטבה בגין יתרת תקופת ההסתגלות). לא תשולם תמורה בגין תקופת הסתגלות במקרה של סיום העסקה בטרם חלפה תקופת העסקה של שנה לפחות. בעת אישור מענק הסתגלות תבחן ועדת התגמול קיומו של תגמול בגין אי תחרות ותקבע הוראות בקשר עם היחס בין שני המענקים.

(3) תקופת אי-תחרות – נושא משרה אשר תנאי העסקתו כוללים הסדר זה, זכאי לתגמול בגין תקופת אי התחרות, בכפוף לשמירה על תנאי אי התחרות שנקבעו. להלן מגבלות על הסדרי אי-תחרות חדשים בחברה.

- הסדרי אי-תחרות חדשים יינתנו במקרים חריגים בלבד, במקרה של חשש לפגיעה עסקית בחברה. על אף האמור, לא ייקבע הסדר אי-תחרות בסמוך לפרישת נושא המשרה, או בהתקרבו לגיל פרישה (עד שנתיים);
- תקופת אי-התחרות המקסימלית בהסדרים חדשים תוגבל כך, שהתקופה המצרפית בגין הסתגלות ואי-תחרות לא תעלה על שנתיים. במקרים בהם קיים תשלום בגין תקופת אי תחרות, תקופת אי התחרות תחל לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת וההסתגלות להן זכאי העובד, אם וככל שזכאי להן. אי תחרות לתקופה העולה על 6 חודשים, כנגד תשלום, תובא לאישורה של ועדת התגמול.
- הזכאות בהסדרי אי-תחרות חדשים תהא: (א) במהלך ששת החודשים הראשונים של תקופת אי התחרות - למשכורת בשיעור של עד 100% ממשכורתו החודשית של נושא המשרה בעת סיום העסקתו ולתנאים נלווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים), וזאת בגין כל חודש בתקופת אי התחרות; (ב) במהלך ששת החודשים הבאים (ככל שיהיו) של תקופת אי התחרות - למשכורת בשיעור של עד 75% ממשכורתו החודשית של נושא המשרה בעת סיום העסקתו ולתנאים נלווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים), וזאת בגין כל חודש בתקופת אי התחרות; (ג) במהלך יתרת תקופת אי התחרות - למשכורת בשיעור של עד 50% ממשכורתו החודשית של נושא המשרה בעת סיום העסקתו ולתנאים נלווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים), וזאת בגין כל חודש ביתרת תקופת אי התחרות.
- במידה של הפרת תנאי הסכם אי תחרות חדש על ידי נושא המשרה, ישיב נושא המשרה לחברה את כל הסכומים ששולמו לו בגין תקופת אי-התחרות, כשהם צמודים ממועד התשלום למועד ההשבה (על בסיס מדד ידוע).



- במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויים, תהיה לחברה האופציה (החד צדדית) לבטל את הסכם אי התחרות ולא לשלם את התגמול עבור אי התחרות.

על אף האמור, החברה תכבד הסכמי אי-תחרות קיימים.

#### **10. הסכמים והסדרים קיימים**

א. ככלל, החברה תכבד הסכמים ותנאי העסקה קיימים ולא תרע אותם, גם אם הם אינם תואמים את מדיניות התגמול במסמך זה, לרבות: מענקים הוניים שניתנו, בין אם הבשילו ובין אם לאו, רכיבי תגמול בעלי אופי קבוע שאינם מזכים בהטבות סוציאליות והפרשות פנסיוניות, הסדרי פרישה מיוחדים, לרבות תקופות הודעה מוקדמת, הסתגלות ואי-תחרות חריגות וכד'.