



הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ

(**"הראל השקעות" או "החברה"**)

מדיניות תגמול לנושאי משרה

11/2023 - 10/2026

1. 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. החברה הינה חברת החזקות, פעילותה העיקרית של החברה הינה בניהול, פיקוח ובקרה על החברות הבנות שהינן גופים מוסדיים מפוקחים הפועלים בתחומי הביטוח, הפנסיה, הגמל והפיננסים. מנכ"ל החברה, יו"ר דירקטוריון החברה ונושאי משרה נוספים בחברה מכהנים במקביל לנושאי משרה בחברות הבנות העיקריות, ולעיתים עיקר פעילותם השוטפת הינה בחברות אלה. לצורך בחינת תרומתם של נושאי המשרה המשותפים להגשת יעדי הקבוצה, נלקחת בחשבון גם פעילותם בחברות הבנות.

ג. 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). ככל שנושאי משרה בחברה הינם גם נושאי משרה בחברות הבנות שהינן גופים מוסדיים, יחולו עליהם גם הוראות חוזר גופים מוסדיים 6-9-2019 שעניינו "תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1, שער 5, פרק 5, שכותרתו "תגמול" ("חוזר התגמול") שפורסם על ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון ("הממונה") בחודש יולי 2019.

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

ה. 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 נוספים.

- ו. 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.
- ז. 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.
- ח. 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.
- ט. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי התוכנית אינה מהווה התחייבות של החברה למתן רכיב תגמול מסוים ואין בה כדי ליצור מחויבות ו/או זכות מוקנית למי מנושאי המשרה לקבל רכיבי תגמול כאמור, ואין בתכנית האמורה בכדי להעניק זכויות לצד ג' כלשהו.
- י. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מתייחסת לנשים וגברים כאחד.

2. הגדרות

"נושא משרה" – כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט – 1999.

"נושאי משרה בתפקיד בקרה" - מבקר פנימי ונושאי משרה נוספים בתפקידי בקרה, ככל שיהיו כאלה. מובהר, כי לצורך מדיניות זו, היועץ המשפטי ומנהל הכספים של החברה לא יחשבו כנושאי משרה בתפקיד בקרה.

"שנת מענק" – השנה הקלנדרית שבגינה ניתן המענק.

"משכורת" או "שכר שוטף" - השכר ברוטו בגינו בוצעו הפרשות סוציאליות.

"המענק השנתי" – מענק מותנה ביצועים, אשר ייזקף לנושא משרה בגין ביצועי החברה וביצועי נושא המשרה עצמו, והיחידות שבניהולו ואחריותו, בגין כל שנת מענק.

"המענק ההוני" – מענק לטווח ארוך הניתן במכשיר הוני של הראל השקעות או חברה בת של הראל השקעות (במישרין או בעקיפין), כגון: כתבי אופציה, מניות חסומות, או RSU (Restricted Stock Units) – יחידות מניות חסומות, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 8 להלן.

"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.

"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.

"הרכיבים המשתנים" – המענק השנתי (המענק מותנה הביצועים) בניכוי סכום המענק המובטח בתוספת המענק המיוחד ובתוספת המענק ההוני השנתי.

"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.

"דוחות כספיים" – הדוחות הכספיים השנתיים בגין שנת המענק הרלבנטית.

"הראל ביטוח" - הראל חברה לביטוח בע"מ.

"עלות העסקה שנתית חזויה" - עלות העסקה שנתית חזויה, בשל התגמול, כפי שחושבה בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים.

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.

"חוזר התגמול" – תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול".

3. תגמול – כללי

3.1. "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:

3.1.1. שכר קבוע (ותנאים נלווים לשכר¹), לרבות רכיב תגמול קבוע שאינו מזכה בהפרשות פנסיונית או סוציאליות;

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 העסקה בתפקידיו הקודמים של נושא המשרה בחברה או מחוצה לה.

המשכורת החודשית יכול שתהא צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן ותעודכן, לכל היותר, אחת לחודש בהתאם לשינוי בו, בכפוף לעמידה במגבלות מדיניות זו.

3.1.2. "הטבות כלליות" – הטבות שהחברה נוהגת לתת לנושאי משרה בכירים שלה, חלקן ניתנות, בכפוף לתנאים מסוימים, 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;

¹ בכלל זה: הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות, דמי הבראה, חופשה שנתית (עד תקרה של 30 יום בשנה), דמי מחלה והטבות כלליות כהגדרתן להלן, ככל שרלוונטיות.

- 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);
- דמי מחלה עד תקרה של 30 יום בשנה;
- השתתפות בהשתלמויות ונסיעות תימרוץ לסוכנים (כולל ב/ת זוג);
- פעילויות רווחה כמקובל בקבוצת הראל (כגון: שי לחג, נופש, ארוחות, ימי גיבוש וכיוצ"ב);
- רכישת מוצרי ביטוח ופיננסים של קבוצת הראל בתנאים ייחודיים הניתנים לעובדי הקבוצה.

3.1.3. **מענק שנתי מותנה ביצועים**, המבוסס על מדידת התוצאות העסקיות, ועל תרומתו של כל אחד מנושאי המשרה הזכאים (ככל שייקבע כי הם זכאים) 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;

3.1.4. **מענק הוני** שנועד לעודד המשך עבודת נושאי המשרה, וליצור זהות אינטרסים עם החברה.

3.1.5. **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 טעון אישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, שיינתן מנימוקים מיוחדים ובכל מקרה לא יעלו על 2 משכורות. יודגש כי במקרה שהמענק השנתי (תלוי ביצועים) גבוה מהמענק המובטח, משולם רק הפער כתוספת למענק המובטח, למניעת כפל מענקים.

3.1.6. **מענקים מיוחדים** לנושאי משרה שאינם מנכ"ל, דירקטור או בעל שליטה, עבור פעילות בלתי שגרתית, הראויה לתגמול מיוחד במהלך השנה.

3.1.7. **רכיב תגמול קבוע שאינו מזכה בהטבות סוציאליות או הפרשות פנסיוניות** - במקרים מיוחדים בשל צורך בשינוי או ביטול הטבות קיימות בהסכמים קיימים, ניתן לאשר רכיב תגמול קבוע, שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות/פנסיוניות בסך שלא יעלה, כולל המענק המובטח (ככל שקיים), על 1 מיליון ש"ח, צמוד למדד (מדד בסיס – אוגוסט 2020) ושכל מקרה סך תנאי הכהונה וההעסקה יעמדו במגבלות על פי סעיף 5 להלן. מובהר, כי בבחינת עלות השכר השוטף לאור המגבלות דלעיל או אל מול קבוצת ההשוואה, יילקח רכיב זה בחשבון כחלק מהשכר השוטף.

3.1.8. **שיפוי וביטוח** נושא המשרה במסגרת תפקידו. פרמיות על ביטוחים בגין נושא המשרה ששולמו בגין שנת המענק וכן השתתפות בפועל בשיפוי ששולמה במהלך שנת המענק.

3.1.9. **פיצויים ופיצויים מוגדלים** – ראו סעיף 10 להלן.

3.1.10. **תקופת הסתגלות** – ראו סעיף 10 להלן.

3.1.11. **תקופת הודעה מוקדמת ואי תחרות** – ראו סעיף 10 להלן.

יובהר, כי אין חובה שתגמול נושא משרה יכלול את כל הרכיבים האמורים לעיל, והוא עשוי להיות מורכב רק מחלק מהרכיבים האמורים לעיל.

3.2. 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'.

3.3. חריגה של עד 10% מהסכומים, הטווחים והתנאים המצוינים במסמך זה, לא תיחשב כסטייה מהוראות מדיניות התגמול, אולם תצריך את אישור ועדת התגמול.

4. קביעת תגמול לנושאי משרה

4.1. בעת קביעת השכר לנושא משרה לראשונה ו/או עדכונה, לרבות בעת כניסה לתפקיד חדש, יחולו ההוראות הבאות:

(1) התגמול של כל נושא משרה יותאם לנתונו האישיים, ניסיונו, כישוריו והישגיו, וכן בהתאמה לתפקיד בו הוא מיועד לכהן.

(2) המשכורת החודשית ותנאי הכהונה וההעסקה לנושא משרה בחברה תיקבע בשים לב למשכורת בעלי דרג מקביל בחברה, לבעלי תפקידים מקבילים, ככל שקיים מידע פומבי לגביהם ולתנאי השוק.

- 3) החברה תבחן את היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי קבוצת הראל לרבות עובדי הקבלן המועסקים על ידה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של העובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.
- 4) השכר השוטף לנושא משרה שאינו מנכ"ל, למעט יו"ר הדירקטוריון, ייקבע בפער משמעותי מתחת לשכר השוטף של נושא המשרה המשמש כמנכ"ל.

4.2. יחס רכיבים קבועים ומשתנים - היקף הרכיבים הקבועים בתגמול נושא משרה, לא יפחת מ- 50% מתנאי הכהונה וההעסקה שלו. יובהר, כי מדובר ביחס מינימלי בלבד והיקף הרכיבים הקבועים בתגמול נושאי משרה, יכול שיהיה בשיעור של 100%.

על אף האמור, ניתן לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושא משרה יעלה על 50% מסך תנאי הכהונה וההעסקה שלו ובלבד שלא יעלה על 66.6% מסך תנאי הכהונה וההעסקה שלו, אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה. ("תנאים חריגים" הינם תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של נושאי משרה).

לצורך חישוב היחס האמור, יובהר, כי הרכיב המשתנה שיחושב יהיה על בסיס הרכיב המשתנה שהתקבל בפועל בגין אותה שנה.

4.3. שינוי בתנאי תגמול של נושאי משרה טעון אישור ועדת תגמול ולאחריו אישור הדירקטוריון, ולגבי דירקטור גם אישור של האסיפה הכללית. אולם שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנכ"ל, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת התגמול אם אושר בידי המנכ"ל והוא תואם את הוראות מדיניות התגמול.

לעניין זה - שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, ייחשב שינוי של עד 10% בעלות השכר של נושא המשרה.

על אף האמור בסעיף זה, שינוי מצטבר העולה על 25% בעלות השכר של נושא המשרה, בתקופה של שלוש שנים רצופות, לא ייחשב כשינוי לא מהותי והוא ידרוש אישור של ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.4. 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.

4.5. עדכון השכר – מעת לעת, יבחן הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצות מאת ועדת התגמול, את עדכון שכרם של נושאי המשרה. בחינה זו תסתמך בין היתר, גם על השיקולים הבאים:

עדכוני שכר בחברה, בחברות דומות בענף ובמשק; הישגי נושא משרה ותרומתו להגשת יעדי החברה; התוצאות הכספיות של החברה, והתוצאות בהשוואה לחברות דומות בענף.

4.6. בנוסף לאמור בסעיף זה לעיל, הפסקת יחסי עובד מעביד בין החברה לנושא משרה בה, יכול שתכלול הטבות לא מהותיות, כמפורט בסעיף 10ד. להלן.

4.7. 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.

5. מגבלת עלות העסקה מקסימלית

5.1. עלות העסקתו השנתית החזויה של נושא משרה בחברה לא תעלה על עלות העסקה אשר ההוצאה 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 הראל ביטוח, בשנה הקלנדרית הקודמת לשנה שעברה מחושבת עלות ההעסקה החזויה של נושא המשרה כאמור ובלבד שעלות שכר חזויה העולה על 2.5 מיליוני ש"ח תאושר על ידי ועדת התגמול.

5.2. עלות העסקתו השנתית החזויה של מנכ"ל החברה תהא עלות ההעסקה המקסימלית שניתן לשלם על פי הוראות סעיף 5.1 לעיל.

5.3. כל תוספת לשכרו של מנכ"ל החברה, על פי תנאי העסקתו ובהתאם למגבלת עלות ההעסקה המקסימלית כאמור בסעיף 5.1 לעיל, תאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

5.4. יובהר, כי בכל מקרה בו יאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון רכיב תגמול, שההוצאה העודפת בגינו לא תוכר בניכוי לצרכי מס לחברה, כאמור בחוק תגמול נושאי משרה, 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.

5.5. 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 לנושאי המשרה, תגמול העולה

על מגבלת עלות התגמול המקסימלית הקבועה במדיניות זו כאמור לעיל, והדבר לא ייחשב לחריגה ממדיניות תגמול זו, ובלבד שהתגמול החדש כאמור יעמוד בהוראות הדין כפי שתהיינה 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.

6. מענק שנתי מותנה ביצועים²

6.1. 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.

6.2. למען הסר ספק, נושאי משרה שהינם דירקטורים לא יהיו זכאים למענק שנתי מותנה ביצועים בגין תפקידם כדירקטורים, למעט יו"ר הדירקטוריון³ ולמעט גם דירקטורים שהינם נושאי משרה בחברה או בחברות בנות, כאשר תפקידם כדירקטורים הינו משני לתפקידם כנושאי משרה.

6.3. 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. לתקרת המענק השנתי הנורמטיבי ראה סעיף 6.6 להלן.

6.4. 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).

6.5. תנאי סף - תכנית המענק השנתי תתחשב במצב הפיננסי של החברה. בהתאם, תשלום המענק השנתי יותנה בהתקיימותם של התנאים הבאים:

א. עמידה בהון הנדרש מהראל ביטוח ע"י הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון בשנה הקלנדרית שקדמה למועד התשלום, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי העמידה בדרישה זאת הינה כתוצאה מאירוע מקרו שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל.

ב. עמידה בקובננטים כלפי בנקים ומחזיקי אגרות חוב שמולם נטלה החברה הלוואות וכן עמידת הראל ביטוח מימון והנפקות בע"מ באמות המידה הפיננסיות של סדרות אגרות החוב שהונפקו על ידה.

² ככל שתכנס לתוקף תקינה חשבונאית חדשה, שתשנה את המדידה החשבונאית הנוכחית, יותאמו המדדים והפרמטרים הנכללים במדיניות זו למדידה החדשה, וההתאמות כאמור יאושרו על ידי ועדת התגמול.

³ יובהר כי נכון למועד אישור מדיניות זו, תגמול יו"ר הדירקטוריון אינו כולל מענק שנתי.

ג. סך המענקים השנתיים מותני הביצועים שישולמו לכל נושאי המשרה בחברה, לא יעלו על 3% מהרווח הכולל לפני מס.

מובהר בזאת, כי ככל שהרווח הכולל לפני מס לא יהיה חיובי, לא תתקיים עמידה בתנאי הסף לתכנית המענק השנתי.

ד. על אף האמור לעיל, ככל שוועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו, על בסיס נימוקים בכתב, כי תנאי הסף לעיל, או מי מהם, לא התקיימו עקב התרחשות אירוע חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, אזי רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע כי יש לנטרל את השפעתו של אותו אירוע לצורך בדיקת התקיימותם של תנאי הסף.

ככל ולא יתקיימו תנאי הסף באופן חריג, לוועדת התגמול ולדירקטוריון יהיה שיקול דעת לבחון את נסיבות אי התקיימות תנאי הסף וכן את המשמעויות שעלולות להיגרם לחברה בשל אי תשלום המענקים ולקבוע כי על אף אי התקיימות תנאי הסף כאמור, החברה תהיה רשאית לשלם את המענקים או חלקם בתנאים שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, והכל מנימוקים מיוחדים.

6.6. 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.

המענק השנתי הנורמטיבי לנושאי משרה יהא בגובה של עד 6 משכורות (והמקסימלי, כולל רכיב שיקול הדעת יוגבל ל-7.2 משכורות). ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר מענק נוסף בגובה של שתי משכורות מעל המענק הנורמטיבי הקבוע במדיניות, מנימוקים מיוחדים⁴.

יודגש כי ככל שמדובר במענק הניתן לנושא משרה המטפל בכניסה לתחום פעילות חדש, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את הצורך בהתאמת היקפו והרכבו של התגמול המשתנה.

6.7. 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 (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

⁴ נכון למועד אישור מדיניות זו, תגמולו של מנכ"ל החברה כולל שכר קבוע בלבד, העומד על הסכום המקסימלי אותו ניתן לשלם בהתאם להוראות חוק הגבלת השכר, ואינו כולל רכיבים של תגמול משתנה..

שבתחומי אחריות נושא המשרה. הקריטריונים ומשקלותיהם בקביעת הציון האישי ייקבעו מראש ויאושרו מראש על ידי הדירקטוריון כחלק מאישור מדיניות התגמול ותוכנית המענק השנתית. הציון בכל קריטריון ייקבע בטווח של 125% - (-25%).

על אף האמור, הציון בכל קריטריון לנושא משרה העוסק בניהול השקעות של הגופים המוסדיים ושל כספי החוסכים, ייקבע בטווח של 200%-(-25%) ובלבד שהציון הסופי (כולל המרכיב הכמותי ומרכיב שיקול הדעת) יעמוד במגבלת המענק השנתי כמפורט בסעיף 6.6 לעיל.

לגבי היועץ המשפטי ומנהל חטיבת הכספים, ייקבע הציון האישי על פי פרמטרים שאושרו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון.

לגבי נושאי משרה בתפקידי בקרה, 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 וכן יכול שלא לכלול משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים. 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. 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, 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, והכל בהתאם לשיקול דעתו המלא של הדירקטוריון. **נושא משרה בתפקיד בקרה** – עמידה בתכנית 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, 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. סכומו של רכיב שיקול הדעת לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה. על אף האמור במדיניות זו, מובהר, כי ניתן יהיה לשלם רכיב שיקול דעת בסך של עד שלוש משכורות חודשיות, גם במקרה שבו לא התקיימו תנאי הסף ו/או היעדים הספציפיים לתשלום המענק המשתנה. האמור בפסקה זו יחול גם לגבי נושא משרה בתפקיד בקרה.

במקרה 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 6.5 לעיל.

6.8. 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 בתחילת כל שנת עבודה, בהתאם לתכנית העבודה;
- 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 לאחר מועד ביצוע השינוי;

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;

ככל שיחולו שינויים רגולטוריים מהותיים, שלדעת ועדת התגמול יש לתקן בגינם את המדדים למדידת הביצועים כאמור, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון מוסמכים לתקנם גם לאחר קביעתם.

6.9. הוראות נוספות

ככל שמדובר בנושא משרה שהוא גם בעל תפקיד מרכזי⁵ 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:⁶

6.9.1. הוראות בעניין מועד תשלום המענקים והוראות לעניין הדחייה והפריסה של מענקים שנתיים.

6.9.2. הוראות בעניין אופן הפריסה והדחייה של המענק השנתי. יובהר כי סכומי המענקים שנפרסים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן, עם רף תחתון של המדד הידוע ביום הפריסה ונושאי ריבית שנתית של 2%.

6.9.3. הוראות בעניין השבה של סכומים ששולמו לנושא המשרה כמענקים שנתיים.

6.9.4. הוראות שנועדו להבטיח תימרוץ בעלי התפקידים המרכזיים לפעול במסגרת תיאבון הסיכון שהגדיר דירקטוריון הגוף המוסדי הרלוונטי.

6.9.5. הוראות בדבר אופן הפריסה והדחייה של רכיבים מסוימים בתנאי סיום כהונה של נושאי משרה.

6.10. 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.

6.11. 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

⁵ "בעל תפקיד מרכזי" – בעלי התפקידים המוגדרים ככאלה בהתאם למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים הרלוונטיים שהינם חברות בת בבעלות מלאה של החברה.

⁶ 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.

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.

6.12. 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, תשלום 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.

7. מענקים מיוחדים

- א. המענקים המיוחדים הינם כלי ניהולי נפרד למענק השנתי, אשר נועד לאפשר תגמול מיידי במהלך שנת המענק בגין פרויקטים ייחודיים, הצלחות יוצאות מגדר הרגיל וכד'.
- ב. הזכאות למענק מיוחד תוגבל לנושאי משרה, שאינם דירקטורים בחברה ו/או בעלי שליטה, ושאינם בתפקיד מנכ"ל.
- ג. תקציב המענקים המיוחדים השנתי לנושאי משרה בחברה יוגבל ל-2 מיליון ש"ח.
- ד. תשלום המענקים ייעשה בהחלטה משותפת של מנכ"ל החברה ויו"ר דירקטוריון החברה, והוא יובא לידיעת ועדת התגמול בסמוך לאחר ההענקה.

8. המענק ההוני לנושאי משרה בחברה

- א. במסגרת תגמול נושאי המשרה והמנהלים ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, ניתן לכלול בחבילת התגמול של נושאי המשרה גם הקצאה מניות ו/או 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. ("המענק ההוני").
- ב. 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.
- ג. במועד אישור המענק ההוני, ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו תקופת החזקה והבשלה מינימאלית, שלא תפחת משנה אחת. במקרה של אישור תכנית אופציות, ועדת התגמול תנמק מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות.
- ד. הענקת מניות חסומות לנושא משרה תותנה בעמידה ביעדים שייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים וזאת למעט מניות חסומות אשר שווין במועד ההענקה אינו עולה על שיעור של 25% מסך הרכיבים המשתנים או שלוש (3) משכורות חודשיות, לפי הגבוה מביניהם.



- ה. תכנית האופציות תכלול, בין היתר, את הפרטים הבאים:
- a. מחיר מימוש – ככל שיוענקו אופציות, מחיר המימוש שלהן במועד ההקצאה לכל כתב אופציה שיוקצה, לא יפחת ממוצע מחיר הסגירה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר האחרונים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, עובר למועד אישור ההקצאה בדירקטוריון החברה.
 - b. חלוקת ההקצאה למנות - ההקצאה של המענק ההוני יכול שתיעשה בדרך של הענקות שנתיות או בהקצאה מראש למספר שנים, כאשר השווי של המענק ההוני ייקבע במועד ההענקה.
 - c. מועד הפקיעה של כתבי אופציה - מועד זה לא יהיה מאוחר מחלוף שלוש שנים ממועד ההבשלה של המנה ההונית האחרונה שהוענקה לניצע.
 - d. תנאי מימוש, פקיעה והאצה של כתבי אופציה או של מניות חסומות במקרה של עזיבת החברה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות חו"ח), ככל שיחולו.
- ו. האורגנים המוסמכים יהיו רשאים לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, נסיבות רפואיות, סיום כהונה עקב הגעה לגיל פרישה או סמוך לכך וכן במקרה של שינוי שליטה שכתוצאה ממנו יופסק המסחר במניות החברה. כמו כן, במקרה של סיום העסקת נושא המשרה כתוצאה מהעברת שליטה, יהיו רשאים האורגנים המוסמכים לקבוע כי נושא המשרה זכאי להאצת מנת האופציות שהייתה אמורה להבשיל במועד הקרוב למועד סיום יחסי עובד-מעביד.
- ז. הוראות נוספות הנוגעות למענק ההוני, ובכלל זה הוראות הנוגעות למיסוי, תקרות להטבה בעת מימוש, התאמות מקובלות למחירי מימוש, לרבות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון, הנפקת זכויות וכו', אופן ההבשלה ואופן מימוש בעת סיום כהונה וכן האצה של תקופת ההבשלה, ייקבעו במסגרת תכנית האופציות שתאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.
- ח. מגבלות על הקצאת המענק ההוני - המענק ההוני השנתי כהגדרתו בסעיף 2 לעיל, לא יעלה על 2 מיליון ש"ח.

9. 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 וזאת בהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. גבול האחריות בפוליסה הינו בסך של 220 מיליון דולר ארה"ב. החברה רשאית להמשיך ולרכוש פוליסת ביטוח בגין אחריות דירקטורים ונושאי משרה, בסכומי כיסוי דומים לסכומי הכיסוי הנוכחיים ובהתאם לתנאי השוק שיאפשרו כיסויים כאמור, וזאת בלבד שעלות הפרמיה השנתית בגין הכיסוי כאמור וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות אינה מהותית לחברה.

10. 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% (קרי, 100% מעל גובה הפיצויים האמורים בסעיף 10א לעיל) וזאת לאחר שהשלים ותק של שלוש שנים לפחות בתפקיד.

בכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, ניתן יהיה להעניק למנכ"ל החברה, נושאי משרה בכירים אחרים שהינם נושאי משרה בכירים בחברה או מנכ"לים של חברות בנות מהותיות או נושאי משרה בכירים בהראל ביטוח (להלן: "תפקיד מזכה"), בעלי וותק של 5 שנים ומעלה בחברה, מתוכן וותק של 3 שנים לפחות בתפקיד מזכה, במקרה של פיטורין ו/או פרישה ו/או התפטרות מרצון (למעט פיטורין בנסיבות המאפשרות אי תשלום פיצויי פיטורין), פיצויים בשיעורים מוגדלים עד השיעורים המקסימאליים, כדלקמן:

- וותק מעל חמש שנים - 125% (קרי, 25% מעל גובה הפיצויים האמורים בסעיף 10א לעיל)
- וותק מעל עשר שנים - 150% (קרי, 50% מעל גובה הפיצויים האמורים בסעיף 10א לעיל)
- וותק מעל חמש עשרה שנים - 175% (קרי, 75% מעל גובה הפיצויים האמורים בסעיף 10א לעיל)
- וותק מעל עשרים שנים - 200% (קרי, 100% מעל גובה הפיצויים האמורים בסעיף 10א לעיל)

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 וליתר התנאים הנלווים, בכפוף להמשך עבודתו בפועל בחברה, בהתאם לתנאים שתקבע החברה.

ד. הפסקת יחסי עובד ומעביד בין החברה לבין נושאי המשרה יכול שתכלול הטבות נוספות לא מהותיות, כגון זכאות לשימוש ברכב החברה שברשות הבכיר והטבות כמקובל בחברה לגבי גמלאים/פורשים בכירים.

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. אין באמור כדי לגרוע מסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר תקופת הסתגלות במועד אחר.

(2) תקופת הסתגלות – ועדת התגמול רשאית לאשר לנושא משרה תקופת הסתגלות או מענק הסתגלות בסך של עד 6 פעמים עלות העסקתו החודשית האחרונה, בטרם סיום כהונתו. נושא משרה כאמור יהא זכאי למלוא תנאי העסקה במהלך חודשי תקופת ההסתגלות, או למשכורת חלקית עם או בלי תנאים נלווים וזכויות סוציאליות, והכל בהתאם להחלטת ועדת התגמול והדירקטוריון בעת הענקת הזכות.

במסגרת אישור תנאי הפרישה של נושא משרה, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את מכלול נסיבות הפרישה ויקבעו את התנאים לזכאות למענק הסתגלות בהתאם לנסיבות הפרישה.

לא תשולם תמורה בגין תקופת הסתגלות במקרה של סיום העסקה בטרם חלפה תקופת העסקה של שנה לפחות, אלא אם נקבע אחרת בהסכם ההעסקה.

(3) **תמורה בגין 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 בחברה.

- הסדרי אי-תחרות יינתנו במקרים חריגים בלבד, על אף האמור, לא ייקבע הסדר אי-תחרות בסמוך לפרישת נושא המשרה, או בהתקרבו לגיל פרישה (עד שנתיים);

- תקופת אי-התחרות המקסימלית (בגינה זכאי נושא המשרה לתשלום) בהסדרים תוגבל כך, שהתקופה המצרפית בגין הסתגלות ואי-תחרות (בגינה זכאי נושא המשרה לתשלום) לא תעלה על שנה⁷. 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 תהא עד לגובה הסכום המקסימלי השווה ל-100% מעלות העסקתו השוטפת של נושא המשרה בעת סיום העסקתו ולתנאים נילווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים), וזאת בגין כל חודש בתקופת אי התחרות. —

- במידה של הפרת תנאי הסכם אי תחרות על ידי נושא המשרה, תהיה החברה פטורה מלשלם לנושא המשרה סכומים בגין תקופת אי-התחרות לגביה בוצעה ההפרה ונושא המשרה ישיב לחברה את כל הסכומים ששולמו לו בגין תקופת אי-התחרות לגביה בוצעה ההפרה, ככל ששולמו, 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 מובהר, כי החברה תכבד הסכמי אי-תחרות קיימים ולא יהיה בקיומם כדי להוות סתירה מהוראות מדיניות התגמול.

⁷ יובהר, כי לגבי נושאי משרה המכהנים במועד כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו (1.12.2023), התקופה המצרפית כאמור לא תעלה על שנתיים (בהתאם למדיניות התגמול עובר ליום 1.12.2023) ולא יהיה בכך כדי להוות חריגה מהוראות מדיניות התגמול.



11. תגמול לדירקטורים בחברה

- 11.1.** 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.
- 11.2.** 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.
- 11.3.** 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.
- 11.4.** שכרם של הדירקטורים האחרים בחברה (לרבות דירקטורים שהינם מבעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם) לא יעלה על שכרם של הדירקטורים החיצוניים בחברה, למעט כמפורט להלן:
- דירקטורים אשר הינם מבעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם - שכרם של מר יאיר המבורגר ומר גדעון המבורגר, שהינם בעלי שליטה בחברה, וכן שכרו של מר יואב מנור, שהינו קרוב של בעלי השליטה בחברה, אושר באסיפה הכללית של החברה ביום 12 באוקטובר 2020 והוא מובא לאישור מחדש בהתאם להוראות חוק החברות באסיפה הכללית של החברה שתתכנס בחודש נובמבר 2023.