



הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ ("החברה")

25 באוקטובר 2023

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970

בהתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות תקופתיים ומידיים"), לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "תקנות בעלי השליטה") ובהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ניתנת בזאת הודעה, על כינוס אסיפה מיוחדת של החברה ביום ה', ה-30 בנובמבר 2023, בשעה 13:00, במשרדי החברה אשר ב"בית הראל", דרך אבא הלל סילבר 3, רמת-גן.

1. סדר יומה של האסיפה:

להלן פרטים בדבר הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, וההחלטות המוצעות:

1.1 מינוי הגב' אפרת יעבץ לכהונה נוספת כדח"צית בחברה:

מוצע למנות את הגב' אפרת יעבץ, המכהנת כדירקטורית חיצונית בחברה ואשר תסיים ביום 6 בינואר 2024 תקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, לתקופת כהונה נוספת (שניה) בת שלוש שנים כדירקטורית חיצונית בחברה, החל מיום 7 בינואר 2024. לפרטים נוספים בדבר החלטת המינוי, ראו סעיף 2 להלן.

1.2 אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה:

מוצע לאשר מדיניות תגמול מעודכנת של החברה, כמשמעותה בסעיף 267א(ב) לחוק החברות. לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול המעודכנת, ראו סעיף 3 להלן.

1.3 אישור תנאי העסקה - מר יאיר המבורגר:

מוצע לאשר הארכת ההתקשרות של החברה עם מר יאיר המבורגר, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, ודירקטור בחברות בנות של החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, ללא כל שינוי לעומת תנאי העסקתו הנוכחיים. פרטים בדבר ההתקשרות מובאים בסעיף 4 ובסעיפים 7 עד 12 להלן. מר יאיר המבורגר הינו מבעלי השליטה בחברה, כמפורט בסעיף 7 להלן.

1.4 אישור תנאי העסקה - מר גדעון המבורגר:

מוצע לאשר הארכת ההתקשרות של החברה עם מר גדעון המבורגר, המכהן כדירקטור בחברה, נשיא קבוצת הראל, וכדירקטור בחברות בנות של החברה, כמפורט בסעיף 5 להלן, ללא כל שינוי לעומת תנאי העסקתו הנוכחיים. פרטים בדבר ההתקשרות מובאים בסעיף 5 ובסעיפים 7 עד 12 להלן. מר גדעון המבורגר הינו מבעלי השליטה בחברה, כמפורט בסעיף 7 להלן.

1.5 אישור תנאי העסקה - מר יואב מנור:

מוצע לאשר הארכת ההתקשרות של החברה עם מר יואב מנור, המכהן כדירקטור בחברה, ודירקטור בחברות בנות של החברה, כמפורט בסעיף 6 להלן, ללא כל שינוי לעומת תנאי העסקתו הנוכחיים. פרטים בדבר ההתקשרות מובאים בסעיף 6 ובסעיפים 7 עד 12 להלן. מר יואב מנור נשוי לגב' נורית מנור, שהינה מבעלי השליטה בחברה, כמפורט בסעיף 7 להלן.

2. פרטים נוספים לעניין החלטה מס' 1.1 שעל סדר היום – מינוי הגב' אפרת יעבץ לכהונה נוספת כדח"צית בחברה

בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה על פי הוראת סעיף 245(א1)(2) לחוק החברות, מוצע לאשר את חידוש כהונתה של הגב' אפרת יעבץ כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה נוספת (שנייה) בת שלוש שנים, החל מיום 7 בינואר 2024. בכפוף לאישור מינויה תמשיך הגב' אפרת יעבץ לכהן בחברה בוועדת הביקורת ובוועדת התגמול של החברה.

להלן פרטים לגבי הגב' אפרת יעבץ, לפי מיטב ידיעת החברה:

שם:	אפרת יעבץ
מס' ת.ז.:	058677881
תאריך לידה:	1964
מען להמצאת כתבי בי-דין:	הורדים 71, יהוד
נתינות:	ישראלית
מועד תחילת כהונה:	7.1.2021
חברה בוועדות הדירקטוריון:	ועדת ביקורת וועדת תגמול.
מועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות:	כן
עובדת של החברה, חברה-בת שלה, של חברה קשורה לה או של בעל עניין בה:	לא
השכלה:	תואר ראשון בבייכמייה ותזונת האדם (B.S.C) בהצטיינות, האוניברסיטה העברית, הפקולטה לחקלאות. תואר שני במנהל עסקים, אוניברסיטת תל-אביב במסגרת התכנית Executive M.B.A של ביה"ס למנהל עסקים ע"ש רקאנטי.
עיסוקים בחמש שנים אחרונות:	דירקטורית חיצונית בחברה.
תאגידים (מלבד החברה וחברות בשליטתה) בהם משמשת כדירקטורית:	אין
למיטב ידיעת החברה והדירקטורים שלה הינה בת משפחה של בעל עניין אחר בחברה:	לא
משמשת כדירקטורית שהחברה רואה אותה כבעלת מומחיות חשובה ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12):	כן

עותק מהצהרתה החתומה של הגב' אפרת יעבץ, בהתאם לסעיף 241 לחוק החברות, מצ"ב **כנספת א'** לדוח זה.

גמול דח"צ - גב' אפרת יעבץ

בגין כהונתה כדירקטורית חיצונית ובהתאם לסיווגה של הגב' אפרת יעבץ על ידי דירקטוריון החברה כדירקטורית חיצונית בעלת מומחיות חשובה ופיננסית, גב' יעבץ תהיה זכאית לתשלום גמול שנתי וגמול השתתפות בשיבה בגובה "הסכום המרבי" הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן בסעיף זה: "**התקנות**"), וזאת לפי דרגה ה' שבתוספת הרביעית לתקנות, כנהוג בחברה. כמו כן, הגב' אפרת יעבץ תמשיך להיכלל בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של החברה וכתב השיפוי שניתן לה על ידי החברה ימשיך לחול לגביה.

יצוין, כי החברה בוחנת אפשרות למנות את הגב' יעבץ כדירקטורית בחברה בת של החברה. ככל שתמונה, הגב' יעבץ תהא זכאית גם לגמול בגין כהונה בחברה הבת, והכל בכפוף להוראות הקבועות בתקנה 2 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006.

3. פרטים נוספים לעניין החלטה מס' 1.2 שעל סדר היום – אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה

ביום 12 באוקטובר 2020, אישרה האסיפה הכללית של החברה מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה לתקופה של שלוש שנים, וזאת לאחר אישורם של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה. לפרטים ראו דוח זימון אסיפה מיום 31 באוגוסט 2020, אסמכתא 2020-01-087124.

בהמשך לכך, ביום 6 באוקטובר 2021, אישרה האסיפה הכללית של החברה תיקון למדיניות התגמול האמורה לפיו, במקרה של הקצאת אופציות, מחיר המימוש לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן ("מדיניות התגמול הנוכחית").

בעקבות דיונים שהתקיימו בישיבות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 23 ו-25 באוקטובר 2023, בהתאמה, במסגרתן התקיים דיון לבחינת עדכון מדיניות התגמול הנוכחית כך שהיא תותאם לשינויים בסביבה העסקית של החברה, תותאם לשינויים שאושרו במדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה ותהיה אפקטיבית ויעילה יותר ביישום מטרותיה, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, פה אחד, את עדכון מדיניות התגמול הנוכחית (בכפוף לאישור האסיפה הכללית נשוא דוח זה), בנוסח המצורף **כנספח ב'** לדוח זה ("מדיניות התגמול המעודכנת").

3.1. להלן העדכונים המרכזיים שמוצע לבצע במדיניות התגמול הנוכחית, שתהא בתוקף לשלוש השנים החל ממועד אישור האסיפה¹:

- 3.1.1. סעיף 4.2 למדיניות התגמול המעודכנת – עדכון הוראה לגבי יחס רכיבים קבועים ומשתנים. הגם שהיקף הרכיב הקבוע לא יפחת מ- 50%, חוזר הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון שעניינו תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול" (להלן: "החוזר")² מאפשר הגדלה של הרכיב המשתנה בתגמול מעבר ל- 50% ולא יותר מ- 66.6%, ובלבד שמתקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת. התוספת כאמור הינה בהתאם להוראות החוזר וכן בהתאם לקבוע במדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצת הראל. נושאי המשרה בהראל השקעות מכהנים גם כנושאי משרה בגופים המוסדיים בקבוצת הראל ולכן כפופים גם למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים. העדכון כאמור נועד, בין היתר, ליצור אחידות בין מדיניות התגמול של החברה למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים.
- 3.1.2. סעיף 6.5 למדיניות התגמול המעודכנת – הוספת הרשאה לוועדת התגמול ולדירקטוריון לאשר נטרול השפעותיו של אירוע חריג וחד פעמי אשר השפיע על עמידה בתנאי הסף שנקבעו במדיניות. כמו כן, הוספת הרשאה לוועדת התגמול ולדירקטוריון לשלם מענקים שנתיים מותני ביצועים או חלקם במקרה שלא התקיימו תנאי סף באופן חריג. עדכון זה תואם לקבוע למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצת הראל.
- 3.1.3. סעיף 6.7 למדיניות התגמול המעודכנת – עדכון טווח הציון ברכיב מבוסס מדידה לגבי נושא משרה העוסק בניהול השקעות של הגופים המוסדיים. עדכון זה תואם לקבוע למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצת הראל.
- 3.1.4. סעיף 8 למדיניות התגמול המעודכנת – עדכון הסעיף העוסק במענק ההוני כדי לאפשר גמישות רבה יותר לוועדת התגמול והדירקטוריון בעת אישור תכנית אופציות.
- 3.1.5. סעיף 10 למדיניות התגמול המעודכנת – עדכון ההוראות הנוגעות לתקופת הסתגלות ואי תחרות כך שיאפשרו גמישות רבה יותר בכל הקשור להסדרים עם נושאי משרה בכירים בקבוצה.

3.2. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה

3.2.1. מדיניות התגמול המעודכנת (בסעיף זה להלן: "מדיניות התגמול") נועדה לתמרץ את המנהלים הבכירים ולהכוון אותם בהתאם ליעדי החברה ותכניתה האסטרטגית, מתוך דגש על הגברת התחרותיות בגיוס ובשימור כוח אדם איכותי בתפקידי ניהול בכירים בקבוצה. כל זאת, במטרה ליצור ערך כלכלי ארוך טווח לחברה ולבעלי מניותיה. בהתאם, מדיניות התגמול כוללת תמריצים ראויים מחד אך מוגבלים בהיקפם מאידך, בין היתר לצורך יצירת איזון ראוי בין

¹ מובהר, כי הפירוט בסעיף זה מהווה תיאור כללי של עיקרי השינויים המהותיים, ואין באמור כדי למצות את כלל השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המעודכנת, ואלו מפורטים במדיניות התגמול המעודכנת המצורפת **כנספח ב'** לדוח זימון זה.

² החוזר כאמור חל על החברות הבנות של החברה אשר הינן גופים מוסדיים.

הרצון לתמרץ ביצועים אשר מיטיבים עם החברה ועם הגופים המוסדיים שבשליטתה לבין הרצון לשמור על תאבון סיכון סביר, והכל בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

3.2.2. הקבוצה מתאפיינת בכך שהשכילה לאורך שנים לשמר מנהלים בכירים ומובילים בתחומם להמשיך ולכהן בחברה לאורך שנים ארוכות. החברה סבורה, כי יכולת זו הינה נכס מהותי של החברה והינה בעלת חשיבות עליונה ליכולתה של הקבוצה להמשיך ולהשיג את היעדים השאפתניים שהיא מציבה לעצמה מעת לעת.

3.2.3. קביעת מדיניות התגמול נערכה בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה ואופי פעילותה, בקידום מטרות החברה, האסטרטגיה, תכנית העבודה לטווח הארוך ומדיניות ניהול הסיכונים, וכן בתנאי ההעסקה והמענקים שהיו נהוגים בחברה לנושאי המשרה בשנים קודמות, רמות שכר ותנאי כהונה והעסקה המקובלות בתאגידי ביטוח ופיננסים בישראל ובבנקים הגדולים בישראל, וכן על בסיס שיקולים ארגוניים ובכלל זה עלויות השכר של קבוצות עובדים שונות ופערי השכר הרצויים ביניהם. כמו כן מדיניות התגמול של החברה, נוסחה בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות, חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידי פיננסים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016 ("חוק תגמול נושאי משרה"), חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 "תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5 פרק 5 שכותרתו "תגמול" מיום 11 ביולי 2019 ("חוזר התגמול"), וכן נוסחה בשים לב למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצת הראל.

3.2.4. התנאים שנקבעו במדיניות התגמול מאזנים בין הרצון לתגמל את נושאי המשרה באופן שיהלום את מאפייני החברה, מאפייני תפקידם והאחריות המוטלת עליהם במגבלות חוק תגמול נושאי משרה. בהקשר זה, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס שבין עלות השכר של נושאי משרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע ועלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה, וסברו כי לא צפויה לפערים אלו השפעה על יחסי העבודה בחברה.

3.2.5. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי העדכונים המוצעים במדיניות התגמול הינם ראויים וכנונים והינם לטובת החברה.

3.3. אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית בנוגע למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון

3.3.1. **תגמול קבוע (שכר קבוע) ביחס למנכ"ל החברה:** שיעור השכר שהוענק למנכ"ל החברה בגין שנת 2022 עומד על 100% משיעור השכר המקסימלי אשר נקבע במדיניות התגמול הנוכחית (קרי, לפני השינוי המובא לאישור בדוח זה). תגמול המנכ"ל הינו קבוע בלבד, אינו כולל רכיבים משתנים ועומד במגבלת עלות העסקה מקסימלית כמפורט במדיניות התגמול המובאת לאישור.

3.3.2. **תגמול קבוע (שכר קבוע) ביחס ליו"ר דירקטוריון:** שיעור השכר שהוענק ליו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2022 הינו כ-86%³ משיעור השכר המקסימלי אשר נקבע במדיניות התגמול הנוכחית. תגמול יו"ר הדירקטוריון הינו קבוע בלבד, אינו כולל מענקים משתנים ועומד במגבלת עלות העסקה מקסימלית כמפורט במדיניות התגמול המובאת לאישור. לפרטים נוספים אודות תנאי העסקתו של יו"ר הדירקטוריון ראה סעיף 3 להלן.

3.4. הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול

נכון למועד זה, אין הסכמי העסקה של נושאי משרה בחברה אשר בתוקף ואינם תואמים את הוראות מדיניות התגמול הנוכחית או את מדיניות התגמול המעודכנת.

3.5. תחולת מדיניות התגמול המעודכנת ביחס לנושאי משרה בחברה וביתר חברות הקבוצה

3.5.1. מדיניות התגמול המעודכנת תחול על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה שיאושרו החל ממועד אישור מדיניות התגמול המעודכנת ואילך. אין במדיניות התגמול המעודכנת כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות במועד אישור מדיניות התגמול המעודכנת, בין החברה לבין נושאי משרה בה, אלא אם כן נקבע מפורשות אחרת במדיניות התגמול המעודכנת.

³ לא כולל השלמה חד פעמית בגין ותק פיצויים.

3.5.2. מדיניות התגמול המעודכנת תשמש כמדיניות מנחה (אך לא מחייבת) לקביעת מדיניות התגמול בחברות הבנות העיקריות של החברה, תוך ביצוע העדכונים המתחייבים בהתאם להוראות הדין החלות על חברות הבנות של החברה. יצוין, כי חברות הבת העיקריות של החברה הינן גופים מוסדיים אשר חלות עליהן הוראות הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון בנוגע למדיניות תגמול, ואשר אימצו מדיניות תגמול הדומה למדיניות התגמול של החברה.

3.6. הליך אישור מדיניות התגמול המעודכנת

3.6.1. ועדת התגמול של החברה קיימה דיון בנושא מדיניות התגמול המעודכנת ביום 23 באוקטובר 2023. ועדת התגמול של החברה אישרה, פה אחד, את מדיניות התגמול המעודכנת וגיבשה את המלצותיה לדירקטוריון החברה.

3.6.2. בישיבת ועדת התגמול האמורה השתתפו: הגב' חוה פרידמן שפירא, הגב' אפרת יעבץ, מר נעים נג'אר והגב' איילת בן עזר.

3.6.3. ביום 25 באוקטובר 2023 אישר דירקטוריון החברה, פה אחד, את מדיניות התגמול המעודכנת.

3.6.4. בישיבת הדירקטוריון האמורה השתתפו: מר יאיר המבורגר, מר יואב מנור, מר בן המבורגר, מר דורון כהן, מר יוסף צ'חנובר, מר אלי דפס, הגב' חוה פרידמן שפירא, הגב' אפרת יעבץ, מר נעים נג'אר והגב' איילת בן עזר.

3.6.5. בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, מדיניות התגמול המעודכנת כפופה לאישור האסיפה הכללית של החברה המזומנת בדוח זה.

3.6.6. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

3.6.7. ככל שתאושר, תהיה מדיניות התגמול המעודכנת תקפה לתקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית (או לתקופה ארוכה יותר, ככל שיקבע בהתאם להוראות חוק החברות).

3.7. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת

3.7.1. לאור העובדה כי מדיניות התגמול המעודכנת קובעת, בין היתר, את שכר הדירקטורים, הרי שלכל הדירקטורים בחברה עשוי להיות עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת.

3.7.2. בנוסף, לאור העובדה כי מדיניות התגמול המעודכנת דנה בעקרונות התגמול של נושאי משרה, אשר הם או קרוביהם מכהנים כדירקטורים בחברה, הרי שלדירקטורים יאיר המבורגר, גדעון המבורגר, יואב מנור ובן המבורגר עשוי להיות עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת.

3.7.3. בהתאם לאמור לעיל, ולאור הוראת סעיף 278(ב) לחוק החברות בעת דיוני ועדת התגמול היו רשאים להיות נוכחים כל הדירקטורים המכהנים בוועדת התגמול ובעת הדיון בדירקטוריון היו רשאים להיות נוכחים כל הדירקטורים המכהנים בחברה.

4. פרטים נוספים לעניין החלטה מס' 1.3 שעל סדר היום - אישור מחדש של תנאי העסקת מר יאיר המבורגר

מוצע לאשר הארכת ההתקשרות של החברה עם מר יאיר המבורגר, הנמנה על בעלי השליטה בחברה, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, ודירקטור בחברות בנות של החברה, כמפורט בסעיף 3 זה להלן, ללא כל שינוי לעומת תנאי העסקתו הנוכחיים.

4.1. תיאור התפקיד ותנאי העסקתו הנוכחיים של מר יאיר המבורגר

4.1.1. תפקידיו של מר יאיר המבורגר בקבוצה

מר יאיר המבורגר עומד בראש קבוצת הראל ביטוח ופיננסים, מאז היווסדה.

מר יאיר המבורגר מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, מיום היווסדה וכדירקטור⁴ בחברה הבת, הראל חברה לביטוח בע"מ ("הראל ביטוח") (החל מיום 20 באפריל 1982). בנוסף, מכהן מר יאיר המבורגר בתפקידים הבאים בקבוצת הראל:

- חבר בדירקטוריון Interasco Societe Anonyme General Insurance Company S.A.G.I⁵ ביוון.
- חבר בדירקטוריון Turk Nippon Sigorta S.A⁶ בטורקיה.
- יו"ר דירקטוריון הראל ביטוח מימון והנפקות בע"מ⁷.
- חבר דירקטוריון הראל פיננסים אחזקות בע"מ.
- חבר דירקטוריון הראל קרנות נאמנות בע"מ.
- חבר בוועדת השקעות שאינן תלויות תשואה (נוסטרו) של הגופים המוסדיים בקבוצה.
- דירקטור בחברות נוספות בקבוצה.

מר יאיר המבורגר מכהן בחברה ובחברות הבנות שלה במשרה מלאה, ואינו עוסק בתפקידים עסקיים אחרים מעבר לתפקידיו בקבוצת הראל.

4.1.2. שכרו של מר יאיר המבורגר

בגין כהונתו של מר יאיר המבורגר בחברה, זכאי מר יאיר המבורגר (בהתאם לתנאי העסקתו שאושרו באסיפה הכללית של החברה מיום 12 באוקטובר 2020 (ראו דיווח מידי מיום 12 באוקטובר 2020, אסמכתא: 2020-01-102040), בהתאם למפורט בדוח זימון האסיפה הכללית מיום 31 באוגוסט 2020 (אסמכתא: 2020-01-087124)) ("ההסכם הקיים"), למשכורת חודשית בסך של 160,000 ש"ח ("המשכורת החודשית"). המשכורת החודשית צמודה למדד המחירים לצרכן⁸ ומעודכנת בהתאם לגובה עליית המדד אחת לשנה בגין שכר ינואר בכל שנה (בהתאם, נכון למועד דוח זה, עומדת המשכורת החודשית של מר יאיר המבורגר על סך של 167,000 ש"ח).

4.1.3. תנאים נלווים

מר יאיר המבורגר זכאי על חשבון החברה לרכב בעלות של עד 650,000 ש"ח, צמוד למדד דצמבר 2011 (סך של 725,669 ש"ח נכון ליום 31 בדצמבר 2022). ככל שיבחר לרכוש רכב בעלות גבוהה יותר, יישא מר יאיר המבורגר ביתרת העלות. מר יאיר המבורגר אינו זכאי לגילום מלא של עלות החזקת רכבו.

החברה מפרישה בגין המשכורת החודשית הפרשות סוציאליות כמקובל לתגמולים, פיצויים ואובדן כושר עבודה או משלמת, בהתאם לבחירתו, את שווי הפרשות הסוציאליות כאמור.

כמו כן, מר יאיר המבורגר זכאי להפרשות לקרן השתלמות בגין המשכורת (7.5% מהמשכורת על חשבון המעסיק ו- 2.5% על חשבון העובד).

מר יאיר המבורגר זכאי ל-13 ימי הבראה בשנה.

⁴ מר המבורגר כיהן כיו"ר דירקטוריון הראל ביטוח עד ליום 30.6.2021.

⁵ חברת ביטוח בעלת רישיון מבטח ביוון שעוסקת בעיקר בתחומי הביטוח האלמנטארי ובריאות.

⁶ חברת ביטוח בעלת רישיון מבטח בטורקיה שעוסקת בעיקר בתחום הביטוח האלמנטארי, לרבות ביטוח אלמנטארי עסקי.

⁷ תאגיד מדווח.

⁸ מדד הבסיס הינו המדד הידוע ביום 1 בדצמבר 2011. ההצמדה למדד מתאפשרת בכפוף למגבלות חוק תגמול נושאי משרה. השכר הנוכחי אינו משקף את מלוא עליית המדד כתוצאה ממגבלות חוק תגמול נושאי משרה.

מר יאיר המבורגר זכאי לחופשה בת 22 ימי עבודה בשנה. ימי חופשה שלא נוצלו, לרבות בגין תקופת העסקתו של מר יאיר המבורגר החל ממועד העסקתו בחברה, ייצברו וייפדו בתום העסקתו בחברה.

מר יאיר המבורגר זכאי ל 30 ימי מחלה בשנה, וכן זכאי לצבור ימים אלו, אולם הוא לא יהיה זכאי לפדותם במועד סיום העסקתו בחברה.

מר יאיר המבורגר אינו זכאי להשתתף בתכניות להענקת אופציות על ידי החברה. בנוסף, מובהר, כי מר יאיר המבורגר אינו זכאי לתגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור בחברות הקבוצה.

מר יאיר המבורגר זכאי לכתב שיפוי, אשר הוענק לו לראשונה במסגרת החלטות החברה כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה בחודש יולי שנת 2006 וכפי יתר נושאי המשרה בחברה, והוא כלול בביטוח נושאי המשרה ודירקטורים אשר החברה עורכת, בתנאים זהים ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה של החברה.

4.1.4 מענק שנתי

מר יאיר המבורגר אינו זכאי למענק שנתי.

4.1.5 תנאי סיום העסקה

עם סיום יחסי עובד-מעביד מכל סיבה שהיא, יהא מר יאיר המבורגר זכאי לפיצויים בגובה הפיצויים המגיעים על פי דין במקרה של פיטורים, בניכוי הסכומים שנצברו לטובת מר יאיר המבורגר בגין פיצויי פיטורים בקופות הגמל/ביטוח המנהלים וכן תועבר למר יאיר המבורגר הבעלות בקופות הגמל/ביטוח המנהלים אשר בהן נעשו ההפרשות כאמור לזכותו ("פיצויי פרישה").

מר יאיר המבורגר זכאי במועד סיום העסקתו בחברה לכפל פיצויי פרישה, דהיינו פיצויים בשיעור של 100% נוספים (מעבר לפיצויים המחויבים על פי דין).

בהתאם להוראות מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, תבוצע פרישה של חלק מהפיצויים הנוספים (מעבר ל-100%) ("מענק הפרישה"), אשר יצברו בגין תקופת העסקה שלאחר 31 בדצמבר 2016, בהתאם להוראות מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, כאשר הפרישה תעשה כדלקמן:

- שליש מהסכום שנדחה ישולם 12 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר יאיר המבורגר.
- שליש מהסכום שנדחה ישולם 24 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר יאיר המבורגר.
- שליש מהסכום שנדחה ישולם 42 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר יאיר המבורגר.

סכומים שנדחו ישולמו במועדים הקבועים לעיל, בכפוף להתקיימות התנאים המצטברים הבאים:

- (1) לא התגלו טעויות בחישוב סכום המענק וכן לא התגלה שהמענק ניתן בהתבסס על רמת סיכון שבדיעבד התברר שלא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי העמיתים;
- (2) בהתאם לדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו לפני מועד התשלום, הראל ביטוח עומדת בדרישות ההון החלות עליה;
- (3) הראל ביטוח הציגה רווח כולל בדוחות הכספיים האחרונים שפרסמה (רבעוני או שנתי) בטרם מועד התשלום.

אם לא התקיים איזה מבין שני התנאים האחרונים האמורים, יידחה התשלום עד המועד בו יתקיימו שני התנאים כאמור.

מובהר, כי תקופת ההודעה המוקדמת תהא 30 יום בלבד. מר יאיר המבורגר לא יהיה זכאי לתקופת הסתגלות או לדמי הסתגלות כלשהם.

4.1.6 התחייבות לאי תחרות

מר יאיר המבורגר התחייב לאי תחרות בחברה ובעסקי החברה, לרבות באמצעות העסקה או מתן שירותים לתאגיד המתחרה בעסקי החברה, וזאת לתקופה בת 36 חודשים, מתום העסקתו בחברה.

4.1.7 היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מר יאיר המבורגר לשכר כלל עובדי החברה

בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יאיר המבורגר, לבין העלות החציונית והממוצעת של העסקת כלל עובדי הקבוצה, ביחס לשנת 2022. להלן נתונים לגבי היחסים כאמור:

היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יאיר המבורגר לעלות הכוללת הממוצעת של העסקת עובדים בקבוצה: 11.2.

היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יאיר המבורגר לעלות הכוללת החציונית של העסקת עובדים בקבוצה: 15.4.

לאחר בחינת היחסים כאמור, לאור חשיבותו האסטרטגית של מר יאיר המבורגר בקבוצה ותרומתו המהותית לתוצאותיה, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי היחס כאמור הינו הוגן וסביר.

על סדר יומה של האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, עומדת הארכת התקשרות החברה עם מר יאיר המבורגר, כאשר כל תנאי ההעסקה המתוארים לעיל ימשיכו לחול ללא שינוי. תנאי ההעסקה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול (הנוכחית והמעודכנת) של החברה. בכפוף לאישורה של ההתקשרות על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, יחולו הוראות הסכם ההעסקה החדש (להלן בסעיף זה: "ההסכם"), החל מיום 1 בדצמבר 2023, לתקופה בלתי קצובה. על אף האמור, הצדדים רשאים לסיים את ההסכם בכל עת, בהודעה מוקדמת של 30 יום מראש⁹.

4.2 להלן יפורטו פרטים בדבר העלות הכוללת החזויה לחברה של תנאי העסקתו של מר יאיר המבורגר ביחס לשנים 2023-2025:

להלן פירוט התגמול הצפוי עבור השנים 2023-2025, במונחי עלות מעביד¹⁰ ועל בסיס שנתי (הנתונים מוצגים באלפי ש"ח).

סה"כ**	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר*	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
2,895	=	=	=	334	=	=	=	=	=	2,561	18.8%	100%	יו"ר דירקטוריון החברה ודירקטור בהראל ביטוח	יאיר המבורגר

* כולל פיצויים שוטפים ומוגדלים.

** העלות הכוללת של תנאי העסקתו של מר יאיר המבורגר, ללא רכיב פיצויים ותגמולים, הינה בסך של כ- 2.6 מיליון ש"ח. בהתאם לאמור לעיל, העלות הכוללת של תנאי העסקתו של מר יאיר המבורגר עומדת בהוראות חוק תגמול לנושאי משרה וכן בהוראות מדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת לעניין עלות העסקה שנתית חזויה.

עלות המס העודפת בגין עלות השכר החזויה הינה בסך כ-144 אלפי ש"ח. החברה תישא בעלות המס העודפת כאמור.

העלות החזויה מחושבת בהתאם למשכורת הנוכחית של מר המבורגר, העלות בפועל עשויה להיות גבוהה יותר בשל הצמדה למדד.

⁹ יצוין, כי בהתאם לדין הקיים במועד דוח זה, יהא צורך באישור מחדש של ההתקשרות עם מר יאיר המבורגר בחלוף שלוש שנים ממועד תחילת ההתקשרות על פי דוח זה (שלוש שנים מיום 1 בדצמבר 2023), וזאת בשל היותו של מר יאיר המבורגר בעל שליטה בחברה, למעט ככל וישונה הדין ו/או מר יאיר המבורגר לא ימנה על בעלי השליטה בחברה.

¹⁰ ללא מס שכר.

5. פריטים נוספים לעניין החלטה מס' 1.4 שעל סדר היום - אישור מחדש של תנאי העסקת מר גדעון המבורגר

מוצע לאשר הארכת ההתקשרות של החברה עם מר גדעון המבורגר, הנמנה על בעלי השליטה בחברה, המכהן כנשיא הקבוצה ודירקטור בחברה, וכן כדירקטור בחברות בנות של החברה, כמפורט בסעיף 4 זה להלן, ללא כל שינוי לעומת תנאי העסקתו הנוכחיים.

5.1. תיאור התפקיד ותנאי העסקתו הנוכחיים של מר גדעון המבורגר

5.1.1. תפקידיו של מר גדעון המבורגר בקבוצה

מר גדעון המבורגר מכהן בקבוצת הראל בתפקידים בכירים מאז היווסדה.

מר גדעון המבורגר מכהן כיום בקבוצת הראל בתפקידים העיקריים הבאים:

- חבר בדירקטוריון החברה ונשיא החברה.
- חבר בדירקטוריון Interasco Societe Anonyme General Insurance Company S.A.G.I ביוון.
- חבר דירקטוריון הראל פיננסים אחזקות בע"מ.
- חבר דירקטוריון הראל ביטוח מימון והנפקות בע"מ.

בנוסף, מר גדעון המבורגר עוסק בנושאי ביטוח משנה, וזאת הן עבור הראל ביטוח והן עבור חברות הביטוח האחרות בקבוצה.

מר גדעון המבורגר מכהן בחברה ובחברות הבנות שלה במשרה מלאה, ואינו עוסק בתפקידים עסקיים אחרים מעבר לתפקידיו בקבוצת הראל.

5.1.2. שכרו של מר גדעון המבורגר

בגין כהונתו של מר גדעון המבורגר בחברה, זכאי מר גדעון המבורגר, (על פי תנאי העסקתו שאושרו באסיפה הכללית של החברה מיום 12 באוקטובר 2020 (ראו דיווח מידי מיום 12 באוקטובר 2020, אסמכתא: 2020-01-102040), בהתאם למפורט בדוח זימון האסיפה הכללית מיום 31 באוגוסט 2020 (אסמכתא: 2020-01-087124)) ("ההסכם הקיים"), למשכורת חודשית בסך של 127,000 ש"ח ("המשכורת החודשית"). המשכורת החודשית צמודה למדד המחירים לצרכן¹¹ ומעודכנת בהתאם לגובה עליית המדד אחת לשנה בגין שכר ינואר בכל שנה (בהתאם, נכון למועד דוח זה, עומדת המשכורת החודשית של מר גדעון המבורגר על סך של 136,909 ש"ח).

5.1.3. תנאים נלווים

מר גדעון המבורגר זכאי על חשבון החברה לרכב בעלות של עד 650,000 ש"ח, צמוד למדד דצמבר 2011 (סך של 725,669 ש"ח נכון ליום 31 בדצמבר 2022). ככל שיבחר לרכוש רכב בעלות גבוהה יותר, יישא מר גדעון המבורגר ביתרת העלות. מר גדעון המבורגר אינו זכאי לגילום מלא של עלות החזקת רכבו.

החברה מפרישה בגין המשכורת החודשית הפרשות סוציאליות כמקובל לתגמולים, פיצויים ואובדן כושר עבודה או משלמת, בהתאם לבחירתו, את שווי הפרשות הסוציאליות כאמור.

כמו כן, מר גדעון המבורגר זכאי להפרשות לקרן השתלמות בגין המשכורת (7.5% מהמשכורת על חשבון המעסיק ו-2.5% על חשבון העובד).

מר גדעון המבורגר זכאי ל-13 ימי הבראה בשנה.

מר גדעון המבורגר זכאי לחופשה בת 22 ימי עבודה בשנה. ימי חופשה שלא נוצלו, לרבות בגין תקופת העסקתו של מר גדעון המבורגר החל ממועד העסקתו בחברה, ייצברו וייפדו בתום העסקתו בחברה.

מר גדעון המבורגר זכאי ל-30 ימי מחלה בשנה, וכן זכאי לצבור ימים אלו, אולם הוא לא יהיה זכאי לפדותם במועד סיום העסקתו בחברה.

מר גדעון המבורגר אינו זכאי להשתתף בתכניות להענקת אופציות על ידי החברה. בנוסף, מובהר, כי מר גדעון המבורגר אינו זכאי לתגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור בחברות הקבוצה.

¹¹ מדד הבסיס הינו המדד הידוע ביום 1 בדצמבר 2011. ההצמדה למדד מתאפשרת בכפוף למגבלות חוק תגמול נושאי משרה.

למר גדעון המבורגר הוענק כתב שיפוי, במסגרת החלטות החברה כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה בחודש יולי שנת 2006 והוא כלול בביטוח נושאי המשרה ודירקטורים אשר החברה עורכת, בתנאים זהים ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה של החברה.

5.1.4. המענק השנתי

מר גדעון המבורגר אינו זכאי למענק השנתי.

5.1.5. תנאי סיום העסקה

עם סיום יחסי עובד-מעביד מכל סיבה שהיא, יהא מר גדעון המבורגר זכאי לפיצויים בגובה הפיצויים המגיעים על פי דין במקרה של פיטורים, בניכוי הסכומים שנצברו לטובת מר גדעון המבורגר בגין פיצויי פיטורים בקופות הגמל/ביטוח המנהלים וכן תועבר למר גדעון המבורגר הבעלות בקופות הגמל/ביטוח המנהלים אשר בהן נעשו ההפרשות כאמור לזכותו ("פיצויי פרישה").

מר גדעון המבורגר זכאי במועד סיום העסקתו בחברה לכפל פיצויי פרישה, דהיינו פיצויים בשיעור של 100% נוספים (מעבר לפיצויים המחויבים על פי דין).

בהתאם להוראות מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, תבוצע פרישה של חלק מהפיצויים הנוספים (מעבר ל-100%) ("מענק הפרישה"), אשר יצברו בתקופת העסקה שלאחר 31 בדצמבר 2016, בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת של הגופים המוסדיים בקבוצה, כאשר הפרישה תיעשה כדלקמן:

- שליש מהסכום שנדחה ישולם 12 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר גדעון המבורגר.
- שליש מהסכום שנדחה ישולם 24 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר גדעון המבורגר.
- שליש מהסכום שנדחה ישולם 42 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר גדעון המבורגר.

סכומים שנדחו ישולמו במועדים הקבועים לעיל, בכפוף להתקיימות התנאים המצטברים הבאים:

- (1) לא התגלו טעויות בחישוב סכום המענק וכן לא התגלה שהמענק ניתן בהתבסס על רמת סיכון שבדיעבד התברר שלא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי העמיתים;
- (2) בהתאם לדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו לפני מועד התשלום, הראל ביטוח עומדת בדרישות ההון החלות עליה;
- (3) הראל ביטוח הציגה רווח כולל בדוחות הכספיים האחרונים שפרסמה (רבעוני או שנתי) בטרם מועד התשלום.

לא התקיים איזה מבין שני התנאים האחרונים האמורים, יידחה התשלום עד המועד בו יתקיימו שני התנאים כאמור.

מובהר, כי כאמור לעיל תקופת ההודעה המוקדמת תהא 30 יום בלבד. מר גדעון המבורגר לא יהיה זכאי לתקופת הסתגלות או לדמי הסתגלות כלשהם.

5.1.6. התחייבות לאי תחרות

מר גדעון המבורגר התחייב לאי תחרות בחברה ובעסקי החברה, לרבות באמצעות העסקה או מתן שירותים לתאגיד המתחרה בעסקי החברה, וזאת לתקופה בת 36 חודשים, מתום העסקתו בחברה.

5.1.7. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מר גדעון המבורגר לשכר כלל עובדי החברה

בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר גדעון המבורגר, לבין העלות החציונית והממוצעת של העסקת כלל עובדי הקבוצה.

להלן נתונים לגבי היחסים כאמור:

היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר גדעון המבורגר לעלות הכוללת הממוצעת של העסקת עובדים בקבוצה: 8.9.

היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר גדעון המבורגר לעלות הכוללת החציונית של העסקת עובדים בקבוצה: 12.3.

לאחר בחינת היחסים כאמור, לאור חשיבותו האסטרטגית של מר גדעון המבורגר בקבוצה ותרומתו המהותית לתוצאותיה, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי היחס כאמור הינו הוגן וסביר.

על סדר יומה של האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, עומדת הארכת התקשרות החברה עם מר גדעון המבורגר, כאשר כל תנאי העסקה המתוארים לעיל ימשיכו לחול ללא שינוי. תנאי העסקה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול (הנוכחית והמעודכנת) של החברה. בכפוף לאישורה של ההתקשרות על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, יחולו הוראות הסכם העסקה החדש (להלן בסעיף זה: "ההסכם"), החל מיום 1 בדצמבר 2023, לתקופה בלתי קצובה. על אף האמור, הצדדים רשאים לסיים את ההסכם בכל עת, בהודעה מוקדמת של 30 יום מראש¹².

5.2. להלן יפורטו פרטים בדבר העלות הכוללת החזויה לחברה של תנאי העסקתו של מר גדעון המבורגר ביחס לשנים 2023-2025:

להלן פירוט התגמול הצפוי עבור השנים 2023-2025, במונחי עלות מעביד¹³ ועל בסיס שנתי (הנתונים מוצגים באלפי ש"ח):

סה"כ**	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר*	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוטס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
2,383	-	-	-	274	-	-	-	-	-	2,109	12.05%	100%	דירקטור בחברה ונשיא קבוצת הראל	גדעון המבורגר

* כולל פיצויים שוטפים ומוגדלים.

** העלות הכוללת של תנאי העסקתו של מר גדעון המבורגר, ללא רכיב פיצויים ותגמולים, הינה בסך של כ- 2.1 מיליוני ש"ח. בהתאם לאמור לעיל, העלות הכוללת של תנאי העסקתו של מר גדעון המבורגר עומדת בהוראות חוק תגמול לנושאי משרה וכן בהוראות מדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת לעניין עלות העסקה שנתית חזויה.

העלות החזויה מחושבת בהתאם למשכורת הנוכחית של מר המבורגר, העלות בפועל עשויה להיות גבוהה יותר בשל הצמדה למדד.

6. פרטים נוספים לעניין החלטה מס' 1.5 שעל סדר היום - אישור מחדש של תנאי העסקת מר יואב מנור

מוצע לאשר הארכת ההתקשרות של החברה עם מר יואב מנור (הנשוי לגב' נורית מנור, הנמנית על בעלי השליטה בחברה), המכהן כדירקטור בחברה, יו"ר הדירקטוריון של הראל המשמר מחשבים בע"מ, חברה בת של החברה ודירקטור בחברות בנות של החברה, כמפורט בסעיף זה להלן, ללא כל שינוי לעומת תנאי העסקתו הנוכחיים.

6.1. תיאור התפקיד ותנאי העסקתו הנוכחיים של מר יואב מנור

6.1.1. תפקידו של מר יואב מנור בקבוצה

יואב מנור מכהן בתפקידים בכירים בקבוצת הראל מאז היווסדה.

מר יואב מנור מכהן בתפקידים הבאים בקבוצת הראל:

- יו"ר פעיל של דירקטוריון הראל המשמר מחשבים בע"מ.

¹² יצוין, כי בהתאם לדין הקיים במועד דוח זה, יהא צורך באישור מחדש של ההתקשרות עם מר גדעון המבורגר בחלוף שלוש שנים ממועד תחילת ההתקשרות על פי דוח זה (1 בדצמבר 2023), וזאת בשל היותו של מר גדעון המבורגר בעל שליטה בחברה למעט ככל וישונה הדין ו/או מר גדעון המבורגר לא ימנה על בעלי השליטה בחברה.

¹³ ללא מס שכר.

- חבר בדירקטוריון הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ.
- חבר בדירקטוריון הראל חברה לביטוח בע"מ.
- חבר דירקטוריון הראל פיננסים אחזקות בע"מ.
- חבר דירקטוריון הראל ביטוח מימון והנפקות בע"מ.
- דירקטור בחברות נוספות בקבוצה.

מר יואב מנור מכהן בחברה ובחברות הבנות שלה במשרה מלאה, ואינו עוסק בתפקידים עסקיים אחרים מעבר לתפקידיו בקבוצת הראל.

6.1.2. שכרו של מר יואב מנור

בגין כהונתו של מר יואב מנור בחברה, זכאי מר יואב מנור (על פי תנאי העסקתו שאושרו באסיפה הכללית של החברה מיום 12 באוקטובר 2020 (ראו דיווח מיידי מיום 12 באוקטובר 2020, אסמכתא: 2020-01-102040), בהתאם למפורט בדוח זימון האסיפה הכללית מיום 31 באוגוסט 2020 (אסמכתא: 2020-01-087124)) ("ההסכם הקיים"), למשכורת חודשית בסך של 127,000 ש"ח ("המשכורת החודשית"). המשכורת החודשית צמודה למדד המחירים לצרכן¹⁴ ומעודכנת בהתאם לגובה עליית המדד אחת לשנה בגין שכר ינואר בכל שנה (בהתאם, נכון למועד דוח זה, המשכורת החודשית של מר יואב מנור עומדת על סך של 136,909 ש"ח נכון למועד זה).

6.1.3. תנאים נלווים

מר יואב מנור זכאי על חשבון החברה לרכב בעלות של עד 650,000 ש"ח, צמוד למדד דצמבר 2011 (סך של 725,669 ש"ח נכון ליום 31 בדצמבר 2022). ככל שיבחר לרכוש רכב בעלות גבוהה יותר, יישא מר יואב מנור ביתרת העלות. מר יואב מנור אינו זכאי לגילום מלא של עלות החזקת רכבו.

החברה מפרישה בגין המשכורת החודשית הפרשות סוציאליות כמקובל לתגמולים, פיצויים ואובדן כושר עבודה או משלמת, בהתאם לבחירתו, את שווי ההפרשות הסוציאליות כאמור.

כמו כן, מר יואב מנור זכאי להפרשות לקרן השתלמות בגין המשכורת (7.5% מהמשכורת על חשבון המעסיק ו-2.5% על חשבון העובד).

מר יואב מנור זכאי ל-13 ימי הבראה בשנה.

מר יואב מנור זכאי לחופשה בת 22 ימי עבודה בשנה. ימי חופשה שלא נוצלו, לרבות בגין תקופת העסקתו של מר יואב מנור החל ממועד העסקתו בחברה, ייצברו וייפדו בתום העסקתו בחברה.

מר יואב מנור זכאי ל-30 ימי מחלה בשנה, וכן זכאי לצבור ימים אלו, אולם הוא לא יהיה זכאי לפדותם במועד סיום העסקתו בחברה.

מר יואב מנור אינו זכאי להשתתף בתכניות להענקת אופציות על ידי החברה. בנוסף, מובהר, כי מר יואב מנור אינו זכאי לתגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור בחברות הקבוצה.

למר יואב מנור הוענק כתב שיפוי, במסגרת החלטות החברה כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה בחודש יולי שנת 2006 והוא כלול בביטוח נושאי המשרה ודירקטורים אשר החברה עורכת, בתנאים זהים ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה של החברה.

6.1.4. המענק השנתי

מר יואב מנור אינו זכאי למענק השנתי.

6.1.5. תנאי סיום העסקה

עם סיום יחסי עובד-מעביד מכל סיבה שהיא, יהא מר יואב מנור זכאי לפיצויים בגובה הפיצויים המגיעים על פי דין במקרה של פיטורים, בניכוי הסכומים שנצברו לטובת מר יואב מנור בגין פיצויי פיטורים בקופות הגמל/ביטוח המנהלים וכן תועבר למר יואב מנור הבעלות בקופות הגמל/ביטוח המנהלים אשר בהן נעשו ההפרשות כאמור לזכותו ("פיצויי פרישה").

¹⁴ מדד הבסיס הינו המדד הידוע ביום 1 בדצמבר 2011. ההצמדה למדד מתאפשרת בכפוף למגבלות חוק תגמול נושאי משרה.

מר יואב מנור זכאי במועד סיום העסקתו בחברה לכפל פיצויי פרישה, דהיינו פיצויים בשיעור של 100% נוספים (מעבר לפיצויים המחויבים על פי דין).

בהתאם להוראות מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, תבוצע פרישה של חלק מהפיצויים הנוספים (מעבר ל-100%) ("מענק הפרישה"), אשר יצברו בתקופת העסקה שלאחר 31 בדצמבר 2016, בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת של הגופים המוסדיים בקבוצה, כאשר הפרישה תיעשה כדלקמן:

- שליש מהסכום שנדחה ישולם 12 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר יואב מנור.
- שליש מהסכום שנדחה ישולם 24 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר יואב מנור.
- שליש מהסכום שנדחה ישולם 42 חודשים מתום השנה שבה יפרוש מר יואב מנור.

סכומים שנדחו ישולמו במועדים הקבועים לעיל, בכפוף להתקיימות התנאים המצטברים הבאים:

- (1) לא התגלו טעויות בחישוב סכום המענק וכן לא התגלה שהמענק ניתן בהתבסס על רמת סיכון שבדיעבד התברר שלא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי העמיתים;
- (2) בהתאם לדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו לפני מועד התשלום, הראל ביטוח עומדת בדרישות ההון החלות עליה;
- (3) הראל ביטוח הציגה רווח כולל בדוחות הכספיים האחרונים שפרסמה (רבעוני או שנתי) בטרם מועד התשלום.

לא התקיים איזה מבין שני התנאים האחרונים האמורים, יידחה התשלום עד המועד בו יתקיימו שני התנאים כאמור.

מובהר, כי כאמור לעיל תקופת ההודעה המוקדמת תהא 30 יום בלבד. מר יואב מנור לא יהיה זכאי לתקופת הסתגלות או לדמי הסתגלות כלשהם.

6.1.6. התחייבות לאי תחרות

מר יואב מנור התחייב לאי תחרות בחברה ובעסקי החברה, לרבות באמצעות העסקה או מתן שירותים לתאגיד המתחרה בעסקי החברה, וזאת לתקופה בת 36 חודשים, מתום העסקתו בחברה.

6.1.7. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מר יואב מנור לשכר כלל עובדי החברה

בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים בין השכר השוטף ובין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יואב מנור, לבין השכר השוטף החציוני והממוצע והעלות החציונית והממוצעת של העסקת כלל עובדי הקבוצה.

להלן נתונים לגבי היחסים כאמור:

היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יואב מנור לעלות הכוללת הממוצעת של העסקת עובדים בקבוצה: 9.1.

היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יואב מנור לעלות הכוללת החציונית של העסקת עובדים בקבוצה: 12.5.

לאחר בחינת היחסים כאמור, לאור חשיבותו האסטרטגית של מר יואב מנור בקבוצה ותרומתו המהותית לתוצאותיה, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי היחס כאמור הינו הוגן וסביר.

על סדר יומה של האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, עומדת הארכת התקשרות החברה עם מר יואב מנור, כאשר כל תנאי ההעסקה המתוארים לעיל ימשיכו לחול ללא שינוי. תנאי ההעסקה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול (הנוכחית והמעודכנת) של החברה.

בכפוף לאישורה של ההתקשרות על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, יחולו הוראות הסכם ההעסקה החדש (להלן בסעיף זה: "ההסכם"), החל מיום 1 בדצמבר 2023, לתקופה בלתי קצובה. על אף האמור, הצדדים רשאים לסיים את ההסכם בכל עת, בהודעה מוקדמת של 30 יום מראש¹⁵.

6.2. להלן יפורטו פרטים בדבר העלות הכוללת החזויה לחברה של תנאי העסקתו של מר יואב מנור ביחס לשנים 2023-2025:

להלן פירוט התגמול הצפוי עבור השנים 2023-2025, במונחי עלות מעביד¹⁶ ועל בסיס שנתי (הנתונים מוצגים באלפי ש"ח):

סה"כ**	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר*	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
2,380	-	-	-	274	-	-	-	-	-	2,106	12.05%	100%	דירקטור בחברה ויו"ר דירקטוריון הראל המשמר מחשבים בע"מ	יואב מנור

* כולל פיצויים שוטפים ומוגדלים.

** העלות הכוללת של תנאי העסקתו של מר יואב מנור, ללא רכיב פיצויים ותגמולים, הינה בסך של כ-2.1 מיליוני ש"ח. בהתאם לאמור לעיל, העלות הכוללת של תנאי העסקתו של מר יואב מנור עומדת בהוראות חוק תגמול לנושאי משרה וכן בהוראות מדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת לעניין עלות העסקה שנתית חזויה.

העלות החזויה מחושבת בהתאם למשכורת הנוכחית של מר מנור, העלות בפועל עשויה להיות גבוהה יותר בשל הצמדה למדד.

פרטים נוספים בהתאם לתקנות בעלי השליטה

7. שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי בהחלטות המפורטות בסעיפים 1.3 עד 1.5 לעיל (להלן: "ההתקשרויות") ומהות עניינם האישי

7.1. בעלי השליטה

7.1.1. למיטב ידיעת החברה, מי שעשויים להיחשב בעלי שליטה בחברה, כמשמעות המונח "שליטה" בסעיף 268 לחוק החברות, הינם: יאיר המבורגר (שהינו גם יו"ר הדירקטוריון), גדעון המבורגר (שהינו גם דירקטור בחברה) ונורית מנור (רעייתו של יואב מנור שהינו גם דירקטור בחברה), המחזיקים 100,534,946 מניות בחברה, המהוות נכון למועד דוח זה כ-48% מהזכויות בהון ומהזכויות בהצבעה.

ההחזקה של בעלי השליטה בחברה הינה בעיקר באמצעות ג.י.ן. ייעוץ כלכלי וניהול השקעות 2017 שותפות מוגבלת ("השותפות ג.י.ן") בשליטתם ובבעלותם המלאה של בעלי השליטה, בה הם מחזיקים כשותפים מוגבלים, באמצעות חברות פרטיות בבעלותם המלאה וכן מחזיקים בשותף הכללי בשותפות ג.י.ן.

7.1.2. מר יאיר המבורגר, מר גדעון המבורגר והגב' נורית מנור, נחשבים כמי שיש להם עניין אישי בהתקשרויות.

¹⁵ יצוין, כי בהתאם לדין הקיים במועד דוח זה, יהא צורך באישור מחדש של ההתקשרות עם מר יואב מנור בחלוף שלוש שנים ממועד תחילת ההתקשרות על פי דוח זה (1 בדצמבר 2023), וזאת בשל היותו של מר יואב מנור בעל שליטה בחברה, למעט ככל וישונה הדין ו/או מר יואב מנור לא ימנה על בעלי השליטה בחברה.

¹⁶ ללא מס שכר.

7.1.3. בנוסף, למען הזהירות רואה החברה גם במחזיקים הבאים כמי שעשוי להיות להם עניין אישי בהתקשרויות: הראל קרנות נאמנות בע"מ, חברה המנהלת קרנות נאמנות, והמצויה בשליטתה המלאה של החברה, המחזיקה 1,645,057 מניות של החברה, המהוות 0.79% מההון ומזכויות ההצבעה בחברה נכון ליום 30.9.2023.

7.2. מהות העניין האישי של בעלי השליטה

7.2.1. מר יאיר המבורגר, מר גדעון המבורגר וגב' נורית מנור, עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהחלטות המפורטות בסעיפים 1.3 עד 1.5 לעיל (אישור ההתקשרות המחודשת להעסקתם בחברה של מר יאיר המבורגר, מר גדעון המבורגר ומר יואב מנור), באשר ההחלטות שעל סדר היום נוגעות לתנאי כהונתם בחברה או לתנאי כהונתם של קרוביהם בחברה והם מוטבים על פיהם – יאיר המבורגר, גדעון המבורגר ונורית מנור הינם אחים ונורית מנור נשואה ליואב מנור.

7.2.2. כמו כן, מניות החברה המוחזקות על ידי חברה הנשלטת על ידי החברה (ובכך נשלטת בעקיפין על ידי בעלי השליטה בחברה) – הראל קרנות נאמנות בע"מ – עשויות להיחשב כבעלות עניין אישי בהתקשרויות שעל סדר יומה של האסיפה.

8. שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי בהחלטות האמורות בסעיפים 1.3 - 1.5 לעיל

הדירקטורים גדעון המבורגר, יאיר המבורגר, יואב מנור ובן המבורגר (שהינו בנו של מר גדעון המבורגר) עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהחלטות המפורטות בסעיפים 1.3 עד 1.5 לעיל, בשל היותן נוגעות לתנאי העסקתם בחברה או לתנאי העסקתם של קרוביהם בחברה, לפי העניין. בהתאם לכך, הדירקטורים בעלי העניין האישי כאמור לא השתתפו בדיון בישיבת ועדת התגמול ובדיון בישיבת דירקטוריון שענייני ההתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.3 עד 1.5 לעיל כאמור.

9. התקשרויות קודמות מסוגה של ההתקשרות

להלן פרטים בדבר התקשרויות מסוגן של ההתקשרויות המוצעות בנושאים 1.2 עד 1.5 שעל סדר יום האסיפה, שנערכו בשנתיים שקדמו לתאריך דוח זה או שהינן בתוקף במועד דוח זה.

9.1. תנאי ההעסקה הנוכחיים של מר יאיר המבורגר, מר גדעון המבורגר ומר יואב מנור, המפורטים בסעיפים 3 עד 6, בהתאמה, לדוח זה.

9.2. לפרטים אודות אישור תנאי כהונתו של מר בן המבורגר (בנו של מר גדעון המבורגר, מבעלי השליטה בחברה) המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, ראו דיווח מיידי של החברה מיום 26 באפריל 2020 אסמכתא: 2020-01-041379.

9.3. לפרטים אודות התקשרות החברה לקבלת שירותי אדריכלות מאת מר מיקי קורנהויזר, שהינו אחיה של אשתו של מר יאיר המבורגר, מבעל השליטה בחברה ראו דיווח מיידי של החברה מיום 28 בדצמבר 2022 אסמכתא: 2022-01-156910.

9.4. לפרטים אודות העסקתו של עידן טמיר, נכדו של מר יאיר המבורגר, מבעלי השליטה בחברה, בגין העסקתו בתפקיד פיתוח עסקי ושיווק בחברה הבת - הראל חברה לביטוח בע"מ ראו דיווח מיידי של החברה מיום 29 במאי 2023 אסמכתא: 2023-01-057276.

10. הדרך שבה נקבעו תנאי ההתקשרויות האמורות בסעיפים 1.3 - 1.5 לעיל

10.1. תנאי ההתקשרות האמורה בסעיף 1.3 לעיל, נקבעו בין מר יאיר המבורגר לבין החברה, נוכח חוק תגמול נושאי משרה, וכן בהתחשב בכישוריו ובניסיונו של מר יאיר המבורגר, ובחשיבותו האסטרטגית לקבוצה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרות מהנימוקים המפורטים בסעיף 11.1 להלן, וזאת לאחר שנסקרו על ידם החומרים והנתונים המפורטים באותו סעיף.

10.2. תנאי ההתקשרות האמורה בסעיף 1.4 לעיל, נקבעו בין מר גדעון המבורגר לבין החברה, נוכח חוק תגמול נושאי משרה, וכן בהתחשב בכישוריו ובניסיונו של מר גדעון המבורגר, ובחשיבותו לקבוצה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרות מהנימוקים המפורטים בסעיף 11.2 להלן, וזאת לאחר שנסקרו על ידם החומרים והנתונים המפורטים באותו סעיף.

10.3. תנאי ההתקשרות המפורטת בסעיף 1.5 לעיל, נקבעו בין מר יואב מנור לבין החברה, נוכח חוק תגמול נושאי משרה, וכן בהתחשב בכישוריו ובניסיונו של מר מנור, ובחשיבותו לקבוצה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרות מהנימוקים המפורטים בסעיף 11.3 להלן, וזאת לאחר שנסקרו על ידם החומרים והנתונים המפורטים באותו סעיף.

11. אישורים שנתקבלו ואישורים הנדרשים לקבלת החלטות האמורות בסעיפים 1.3 - 1.5 לעיל

- 11.1. ועדת התגמול של החברה, בישיבתה ביום 23 באוקטובר 2023 החליטה לאשר, פה אחד, בכפוף לאישור דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה, את החלטות 1.3 עד 1.5 שעל סדר היום. בישיבת ועדת התגמול בה אושרו ההתקשרויות כאמור השתתפו כל חברי ועדת התגמול: הגב' חוה פרידמן שפירא (יו"ר הוועדה, דח"צית), מר נעים נג'אר (דח"צ), הגב' אפרת יעבץ (דח"צית) והגב' איילת בן עזר (דח"צית).
- 11.2. דירקטוריון החברה, בישיבתו ביום 23 באוקטובר 2023 החליט לאשר, פה אחד, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של החברה, את החלטות 1.3 עד 1.5 שעל סדר היום. בדיון בישיבת הדירקטוריון בה אושרו ההתקשרויות כאמור השתתפו ה"ה דורון כהן, יוסף צ'חנובר, אלי דפס, חוה פרידמן שפירא, נעים נג'אר, אפרת יעבץ ואיילת בן עזר.
- 11.3. ה"ה יאיר המבורגר, גדעון המבורגר, יואב מנור ובן המבורגר, שהינם דירקטורים בחברה, לא השתתפו בדיון ובהחלטה בנושאים אלה בשל עניינם האישי בהחלטות.
- 11.4. ועדת התגמול והדירקטוריון נעזרו ביעוץ מקצועי של קוגנום ייעוץ כלכלי בע"מ (להלן: "משרד קוגנום").
- 11.5. ההחלטות כאמור כפופות לאישורה של האסיפה הכללית של החברה, ברוב האמור בסעיף 12.3 להלן.

12. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות האמורות בסעיפים 1.3 - 1.5 לעיל

12.1. החלטה 1.3 בדבר התקשרות עם מר יאיר המבורגר

- 12.1.1. יאיר המבורגר הינו דמות אסטרטגית בחברה.
- 12.1.2. יאיר המבורגר מעורב ומכוון את ההחלטות העסקיות המשמעותיות של הקבוצה ואת פיתוח עסקיה, וזאת במסגרת תפקידו כיו"ר הדירקטוריון. הודות לקשריו ולמרכזיותו של יאיר המבורגר בשוק ההון הישראלי, זוכה הקבוצה להזדמנויות עסקיות רבות.
- 12.1.3. ניסיונו רב השנים בתחום והיכרותו עם החברה, עסקיה ולקוחותיה הינם בעלי ערך רב לחברה ולהצלחתה העסקית.
- 12.1.4. העלות הכוללת של העסקתו של יאיר המבורגר, בהתאם לתנאי ההתקשרות המוצעים, הינה בטווח המקובל, בהתחשב בתפקידו בקבוצה ובהתחשב במקובל בקרב בעלי תפקידים מקבילים.
- 12.1.5. במסגרת הדיונים שנערכו בנושא, נלקחו בחשבון הנתונים והפרמטרים הבאים: נתונים השוואתיים לגבי שכר ועלות תנאי כהונה של יו"רים בקבוצת השוואה, של קבוצות הביטוח והפיננסים הגדולות והבנקים הגדולים, וזאת בהתאם לאמור במדיניות התגמול של החברה (הנוכחית והמעודכנת) (נתוני השוואה שנערכו על ידי משרד קוגנום מצורפים **כנספת ג'** לדוח זה) וכן, נתונים בדבר היקף התגמול המוצע הכולל של היו"ר והשלכות כספיות לרבות הפרשות בגין התגמול. במסגרת הנתונים השוואתיים האמורים, נלקחו בחשבון כל רכיבי השכר.
- 12.1.6. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי ההתקשרות המוצעים ומצאו כי הם מצויים במסגרת התנאים שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית של החברה, וכן הם תואמים את מדיניות התגמול שאומצה בגופים המוסדיים בקבוצה וכן את הוראות חוק תגמול נושאי משרה.
- 12.1.7. על יסוד כל אלה ונוכח החשיבות והמרכזיות של מר יאיר המבורגר לחברה, המליצה ועדת התגמול לאשר את תנאי ההעסקה של מר יאיר המבורגר ללא שינוי לעומת תנאי ההעסקה הקיימים ואימץ הדירקטוריון את המלצת ועדת התגמול. ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי התגמול הינו סביר והוגן בשים לב לתפקידו בחברה וכי הוא עומד בתנאי שוק, בשים לב להשוואה לקבוצת השוואה הרלבנטית. כמו כן נקבע, כי התגמול תואם את מדיניות התגמול (הנוכחית והמעודכנת), הינו לטובת החברה וקידום היעדים של החברה, ולפיכך התגמול הינו סביר, הולם ותואם את התרומה של מר יאיר המבורגר לתוצאותיה של החברה, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך יותר. לאור בחינת התגמול שמשולם ליו"רים של חברות מקבילות, ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו, כי התגמול המוצע עומד בתנאי שוק והינו סביר ביחס לתוצאות החברה וגודלה היחסי מבחינת שווי שוק.
- 12.1.8. כאמור בסעיף 3.1.7, בפני ועדת התגמול הוצגו נתונים לגבי היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יאיר המבורגר ובין השכר השוטף של מר יאיר המבורגר לבין השכר השוטף

ועלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של כלל עובדי הקבוצה. ועדת התגמול והדירקטוריון הגיעו לכלל מסקנה, כי בשים לב לתרומתו של מר יאיר המבורגר להישגי הקבוצה ותוצאות פעילותה ובשים לב ליחסי העבודה המצוינים ששוררים בקבוצה, היחס שקיים הינו סביר.

12.2. החלטה 1.4 בדבר התקשרות עם מר גדעון המבורגר

12.2.1. לגדעון המבורגר ידע, ניסיון וקשרים עסקיים ייחודיים ואסטרטגיים בתחום ביטוח המשנה והודות לניסיונו וקשריו מצליחה קבוצת הראל להגיע להסדרי ביטוח משנה ייחודיים, כמו גם לשיתופי פעולה עם מבטחי משנה וחברות ביטוח רב לאומיות. בזכות קשרים אלו מצליחה הראל להציע ללקוחותיה העסקיים, פוליסות עם כיסויים ייחודיים והודות לכך נהנית מיתרונות תחרותיים משמעותיים. לצד ליווי ביצירת קשרים עבור תחום ביטוח המשנה, לגדעון המבורגר קשרים עסקיים עם מרבית הלקוחות העסקיים הגדולים של קבוצת הראל, שלהם חשיבות רבה במוניטין ובצמיחה של קבוצת הראל והודות לקשרים אלו מתמידים אותם לקוחות בקשריהם העסקיים עם הראל.

12.2.2. במסגרת הדיונים שנערכו בנושא, נלקחו בחשבון הנתונים והפרמטרים הבאים: נתונים השוואתיים של נושאי המשרה ברמת בכירות 3 - 4 מקרב חמשת מקבלי השכר הגבוה ביותר בתאגיד בקבוצת ההשוואה, הכוללת את קבוצות הביטוח והפיננסים הגדולות וחמשת הבנקים הגדולים, וזאת בהתאם לאמור במדיניות התגמול של החברה (נתוני ההשוואה שנערכו על ידי משרד קוגנוס מצורפים **בנספח ג'** לדוח זה) וכן, נתונים בדבר היקף התגמול המוצע הכולל של מר גדעון המבורגר והשלכות כספיות לרבות הפרשות בגין התגמול.

12.2.3. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי ההתקשרות המוצעים ומצאו כי הם מצויים במסגרת התנאים שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת של החברה, וכן הם תואמים את מדיניות התגמול שאומצה בגופים המוסדיים בקבוצה וכן את הוראות חוק תגמול נושאי משרה.

12.2.4. על יסוד כל אלה ונוכח החשיבות והמרכזיות של מר גדעון המבורגר לקבוצה, והחשיבות שקיימת לשימור הקשרים העסקיים הייחודיים והקשרים עם מבטחי המשנה, שמהווים נכס מהותי של הקבוצה, המליצה ועדת התגמול לאשר את תנאי ההעסקה של מר גדעון המבורגר ללא שינוי לעומת תנאי ההעסקה הקיימים, וקבעה כי התגמול המוצע הינו סביר והוגן, וכי הוא עומד בתנאי שוק, ביחס לקבוצת ההשוואה. כמו כן נקבע, כי התגמול תואם את מדיניות התגמול (הנוכחית והמעודכנת), הינו לטובת החברה וקידום היעדים של החברה, והוא סביר, הולם ותואם את התרומה הייחודית של מר גדעון המבורגר לתוצאותיה של החברה.

12.2.5. כאמור בסעיף 4.1.7, בפני ועדת התגמול הוצגו נתונים לגבי היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר גדעון המבורגר לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של כלל עובדי הקבוצה. ועדת התגמול והדירקטוריון הגיעו לכלל מסקנה, כי בשים לב לתרומתו של מר גדעון המבורגר להישגי הקבוצה ותוצאות פעילותה ובשים לב ליחסי העבודה המצוינים ששוררים בקבוצה, היחס שקיים הינו סביר.

12.3. החלטה 1.5 בדבר התקשרות עם מר יואב מנור

12.3.1. לבד מכהונתו כדירקטור, יואב מנור עוסק בהובלה אסטרטגית של מגוון נושאים הן בתחומים טכנולוגיים ומיכונים והן בתחומים שאינם טכנולוגיים ובהם הטמעת תהליכי ניהול מתקדמים שבמסגרתם נעשה שימוש בידע שנצבר ברשות החברה כנכס זמין לצורך סיוע בקבלת החלטות עסקיות מושכלות.

12.3.2. בתחום הטכנולוגי משמש יואב מנור כיו"ר פעיל של הראל המשמר מחשבים בע"מ – חברה בקבוצה, המשמשת כזרוע הטכנולוגית של הקבוצה. מערכות המיכון של הגופים המוסדיים בקבוצה הינן מורכבות ומחייבות חשיבה והובלה אסטרטגית נכונה ויעילה, וזאת בין היתר על רקע העלויות הכבדות של תחום זה, ההוראות הרגולטוריות הרבות והצורך להעמיד לרשות החברות בקבוצה כלים מתקדמים שיאפשרו להן יתרונות תחרותיים על פני יתר השחקנים בשווקים בהם הן פועלות.

12.3.3. במסגרת פעילותו בתחומים שאינם טכנולוגיים, הודות לניסיונו של יואב מנור בתחום הביטוח, מוביל מר יואב מנור חשיבה אסטרטגית בנושאים נוספים מעבר לאלו שצוינו, ובהם הטמעת תרבות של ניצול המידע הקיים בחברות הקבוצה והפיכתו לבסיס עיקרי בקבלת החלטות מושכלות. פעילותו הרבה של יואב מנור בנושא גורמת לכך שמערכות הבקרה ומערכות תומכות החלטה (BI) מתקדמות מהוות חלק בלתי נפרד מההתנהלות העסקית היומיומית של הקבוצה ואשר לא אחת מקנות לקבוצת הראל יתרון עסקי.

12.3.4. במסגרת הדיונים שנערכו בנושא, נלקחו בחשבון הנתונים והפרמטרים הבאים: נתונים השוואתיים של נושאי המשרה ברמת בכירות 3 - 4 מקרב חמשת מקבלי השכר הגבוה ביותר בתאגיד בקבוצת ההשוואה, הכוללת את קבוצות הביטוח והפיננסים הגדולות וחמשת הבנקים הגדולים, וזאת בהתאם לאמור במדיניות התגמול של החברה (הנוכחית והמעודכנת) (נתוני ההשוואה שנערכו על ידי משרד קוגנום מצורפים **כנספח ג'** לדוח זה) וכן, נתונים בדבר היקף התגמול המוצע הכולל של מר יואב מנור והשלכות כספיות לרבות הפרשות בגין התגמול.

12.3.5. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי ההתקשרות המוצעים ומצאו כי הם מצויים במסגרת התנאים שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית של החברה, וכן הם תואמים את מדיניות התגמול שאומצה בגופים המוסדיים בקבוצה וכן את הוראות חוק תגמול נושאי משרה.

12.3.6. על יסוד כל אלה ונוכח החשיבות והמרכזיות של מר יואב מנור לקבוצה, והחשיבות שקיימת לשימור היכולות הייחודיות ויוצאות הדופן שהצליח מר יואב מנור להשיג עבור הקבוצה בתחום טכנולוגיות המחשוב ותהליכי העבודה העסקיים, אשר מהווים חלק מהותי מיכולת התחרות של הקבוצה הן בקרב הלקוחות והן בקרב הסוכנים, המליצה ועדת התגמול לאשר את תנאי ההעסקה של מר יואב מנור ללא שינוי לעומת תנאי ההעסקה הקיימים וקבעה כי התגמול המוצע הינו סביר והוגן בשים לב לתפקידיו של מר יואב מנור בקבוצה, וכי הוא עומד בתנאי שוק, בשים לב להשוואה לקבוצת ההשוואה הרלבנטית. כמו כן נקבע, כי התגמול תואם את מדיניות התגמול (הנוכחית והמעודכנת), הינו לטובת החברה וקידום היעדים של החברה, ולפיכך התגמול הינו סביר, הולם ותואם את התרומה הייחודית של מר יואב מנור לתוצאותיה של החברה.

12.3.7. כאמור בסעיף 5.1.7, בפני ועדת התגמול הוצגו נתונים לגבי היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של מר יואב מנור לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של כלל עובדי הקבוצה. ועדת התגמול והדירקטוריון הגיעו לכלל מסקנה, כי בשים לב לתרומתו של מר יואב מנור להשיג הקבוצה ותוצאות פעילותה ובשים לב ליחסי העבודה המצוינים ששוררים בקבוצה, היחס שקיים הינו סביר.

13. פרטים בדבר כינוס האסיפה

13.1. מקום כינוס האסיפה ומועדה

האסיפה תתקיים ביום ה', ה-30 בנובמבר 2023 בשעה 13:00 במשרדי החברה אשר ב"בית הראל" דרך אבא הלל 3, רמת-גן (להלן: "משרדי החברה").

ככל שלא יתקיים מניין חוקי תוך חצי שעה מהמועד האמור, תידחה האסיפה ליום ה', ה-7 בדצמבר 2023, באותו מקום ובאותה השעה (להלן: "האסיפה הנדחית").

13.2. מניין חוקי

מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים בעצמם, ע"י בא כח או באמצעות כתב הצבעה, שני בעלי מניות המחזיקים ביחד מניות המקנות לא פחות מרבע מזכויות ההצבעה בחברה והמשתתפים מכוחן של כל המניות האמורות בהצבעה.

באסיפה נדחית אם לא יימצא מנין חוקי כעבור מחצית השעה יהוו שני מחזיקי מניות הנוכחים בעצמם או על-ידי בא כח מנין חוקי.

13.3. הרוב הנדרש

13.3.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה שבסעיף 1.1 (מינוי אפרת יעבץ לכהונה נוספת כדח"צית), הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה והרשאים להצביע בה, בעצמם או באמצעות ייפויי כוח, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בהחלטה למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

13.3.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבסעיף 1.2 (אישור מדיניות התגמול המעודכנת), הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה והרשאים להצביע בה, בעצמם או באמצעות ייפוי כוח, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בהחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

13.3.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בסעיפים 1.3 עד 1.5 (אישור תנאי העסקה - מר יאיר המבורגר, אישור תנאי העסקה - מר גדעון המבורגר ואישור תנאי העסקה - מר יואב מנור), הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה והרשאים להצביע בה, בעצמם או באמצעות ייפוי כוח, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי בהחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

13.3.4. על אף האמור בסעיף 13.3.2 לעיל, בקשר עם ההחלטה האמורה בסעיף 1.2, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורם, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת הוא לטובת החברה.

13.3.5. בהתאם להוראות חוק החברות, קודם להצבעה לאישור ההחלטות שעל סדר יום האסיפה יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה האם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה, או אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה – לא יצביע באסיפה וקולו לא יימנה. יצוין כי חובת ההודעה על קיומו או היעדרו של עניין אישי כאמור לעיל, חלה גם על בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה באמצעות כתב הצבעה (לרבות הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), כמפורט בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה. הוראה זו תחול גם על שלוח או על מיופה כוחו של בעל מניה בחברה.

13.4. הזכאים להצביע באסיפה

13.4.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה האמורה לעיל, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות, ובתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005, הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") שיחול ביום ג', 31 באוקטובר 2023 (להלן: "המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

13.4.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלו זכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומה במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות.

13.4.3. בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

13.4.4. בעלי המניות של החברה במועד הקובע, רשאים להצביע בהחלטות שעל סדר היום, באופן אישי או על ידי שלוח, או באמצעות כתב הצבעה המצורף לדוח זה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. כתב מינוי שלוח להצבעה יש להפקיד במשרדי החברה לפחות שני ימי עסקים לפני המועד הקובע לאסיפה ויצורף לו אישור בעלות המציין את סוג המניות ואת מספר המניות שבגינן הוא ניתן. שלוח אינו חייב להיות בעל מניות בחברה.

13.4.5. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

13.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

13.5.1. בעלי המניות רשאים להצביע ביחס להחלטות שעל סדר היום המפורטת לעיל, באמצעות כתב הצבעה המצורף לדוח זה. נוסח כתב הצבעה והודעת עמדה (ככל שיהיו) בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il (להלן: "אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה בכתובת www.tase.co.il.

13.5.2. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו).

13.5.3. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

13.5.4. חבר הבורסה ישלח לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

13.5.5. בהצבעה בכתב יציין בעל המניות על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות – אם מדובר בבעל מניה לא רשום (כמשמעו לפי סעיף 177(1) לחוק החברות), ובצירוף צילום תעודת הזהות של בעל המניה או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות. כתב ההצבעה והמסמכים כאמור חייבים להגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

13.5.6. בעל מניות רשאי לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. היה ועשה כן, יוכל להצביע רק במהלך האסיפה הכללית עצמה.

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

13.6. הצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית

13.6.1. בעלי מניות רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

13.6.2. חבר בורסה ישלח לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור.

13.6.3. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"), ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

13.6.4. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסיירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

13.6.5. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסיירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

13.7. הודעות עמדה

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

13.7.2. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות, כאמור בתקנה 4(ג)2 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור, או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד; הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין לקבל את כתבי הצבעה תמורת דמי משלוח, ישלח חבר הבורסה גם את הודעות העמדה תמורת דמי משלוח בלבד.

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

13.8. המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום

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

14. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת הדוח המיידית, להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נשוא דוח העסקה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידית על ההוראה.

15. נציג החברה ועיון במסמכים

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח מיידית זה הינו עו"ד גלעד שפירא, היועץ המשפטי של החברה, מרחוב אבא הלל 3, רמת-גן. טלפון: 03-7547090; פקס: 03-7548001, דוא"ל: giladsh@harel-ins.co.il.
אישור בעלות ו/או יפויי כח ו/או הוראות הצבעה ו/או כתבי הצבעה ניתן לשלוח לעו"ד נלה וילנצ'יק לוי, בדוא"ל: nalav@harel-ins.co.il.
ניתן לעיין בדו"ח מיידית זה בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש בטלפון: 03-7547090.

בכבוד רב,

גלעד שפירא, היועץ המשפטי

הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסים בע"מ

נספח א

הצהרת דירקטור חיצוני
(לפי סעיף 241 לחוק החברות, תשנ"ט 1999 - (להלן: "חוק החברות"))

אני הח"מ, אפרת יעבץ, נושאת ת.ז. 058677881, מועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית בהראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ (להלן: "החברה") נותנת הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 241 לחוק החברות.
 2. הנני בעלת הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטורית חיצונית בחברה, ולפי מיטב הכרתי והבנתי, הנני סבורה שאני כשירה לכהן כדירקטורית חיצונית בחברה.
 3. הנני מאשרת בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטורית חיצונית ולהיותי בעלת כשירות מקצועית המפורטים בדוח זימון האסיפה הכללית הינם נכונים ומלאים.
 4. לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הטלת אמצעי אכיפה מנהלי, הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין וכן מי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר.
 5. אינני קרובה של בעל השליטה וכן אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעלת השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי או לתאגיד אחר;
- לעניין זה:
- "זיקה" – קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.
 - "תאגיד אחר" – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.
 6. מבלי לגרוע מהאמור בס' 5 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, מעבידי, למי שאני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעלת השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 5 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל (למעט קשרים זניחים), וכן לא קיבלתי כל תמורה מהחברה בניגוד להוראות ס' 244 (ב) לחוק החברות.
 7. אני מצהירה, כי תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית חיצונית, ואין בהם לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטורית חיצונית.
 8. איני חברת רשות ניירות ערך, עובדת שלה, חברת דירקטוריון בורסה בישראל או עובדת שלה.
 9. למיטב ידיעתי, איש מהדירקטורים בחברה אינו מכהן כדירקטור חיצוני בחברה אחרת שבה אני מכהנת כדירקטורית.

10. הנני בעלת כשירות מקצועית כמשמעה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005.
11. הריני מתחייבת להודיע לחברה אם איזה מהתנאים האמורים בהצהרה זו יחדל מלהתקיים, וזאת מיד לאחר שייוודע לי על כך והנני מודעת לכך כי כהונתי כדירקטורית חיצונית תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.
12. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם.


שם הדירקטור


תאריך

נספח ב



הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ

(**"הראל השקעות" או "החברה"**)

מדיניות תגמול לנושאי משרה

1011/20202023 - 2026-10/2023

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 2019-9-6 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, היועצת-היועץ המשפטית-המשפטית ומנהל הכספים של החברה לא ייחשבו 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 – על מניות הראל השקעות, 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 ההעסקה 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%.

4.2. 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). על אף האמור, 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

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. מקסימלי ואינו כולל רכיבים של תגמול משתנה.

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%).

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 6.66-6 לעיל.

לגבי היועצת-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 את רכיב שיקול הדעת בסך של עד שלוש משכורות חודשיות כאמור, 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-

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.

"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.

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, 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.

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. הזכויות 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. במקרה של אישור תכנית אופציות, ועדת התגמול תנמק מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות.
- ד. 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.

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.

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.

d. הקצאה של היחידות ו/או האופציות תיעשה במסלול רווח הון לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ("הפקודה"), ותופקדנה 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 2 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 שתונפקנה מניות חסומות, הן תבשילנה במועד ההבשלה אך תהיינה חסומות לשנה נוספת, במקרה שתונפקנה יחידות מניות חסומות,

הן תזמנה 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 יותאם 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 שבגין שולם הדיבידנד, ותשלום 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 ההעסקה.

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 יחשב מועד סיום העסקה.

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.

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 הפרשות 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 נושאי המשרה למשכורת ולפנסיה יתר 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.

תקופת ההסתגלות תחל עם הפסקת עבודתו של נושא המשרה 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, אלא אם נקבע אחרת בהסכם ההעסקה.

בעת אישור מענק פרישה (הסתגלות ואי תחרות) תבחן ועדת התגמול קיומו של מענק פרישה אחר, לרבות החלטה שלא להעסיק את נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת ונקבע 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 **וחצי**. 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 עד לגובה **(א) במהלך ששת החודשים הראשונים של תקופת אי התחרות** – להסכום המקסימלי השווה ל-100% מעלות העסקתו השוטפת של נושא המשרה בעת סיום העסקתו ולתנאים נילוויים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים), וזאת בגין כל חודש בתקופת אי התחרות, **(ב) במהלך ששת החודשים הבאים (ככל שיהיו) של תקופת אי התחרות** – לסכום מקסימלי השווה ל-75% מעלות העסקתו השוטפת של נושא המשרה בעת סיום העסקתו וזאת בגין כל חודש בתקופת אי התחרות, **(ג) במהלך יתרת תקופת אי התחרות (ככל שתהיה)** – לסכום מקסימלי השווה ל-50% מעלות העסקתו השוטפת של נושא המשרה, וזאת בגין כל חודש ביתרת תקופת אי התחרות.

- במידה של הפרת תנאי הסכם אי תחרות **אדש** על ידי נושא המשרה, **תהיה החברה פטורה מלשלם לנושא המשרה סכומים בגין תקופת אי-התחרות לגביה בוצעה ההפרה ישבי** ונושא המשרה **ישבי** 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.

11. תגמול לדירקטורים בחברה

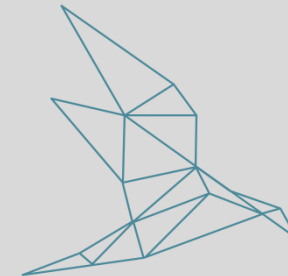
- 11.1** המדיניות חלה על דירקטורים המכהנים בחברה ו/או בחברות בנות שלה, כך שהם זכאים לתגמול עבור כהונתם בדירקטוריון ובוועדות שממונות על ידי הדירקטוריון, בהתאם לקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס – 2000 והם אינם זכאים למענקים או לתגמול נוסף.
- 11.2** התגמול לדירקטורים חיצוניים 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 **30 בנובמבר 2017** **באוקטובר 2020** והוא מובא לאישור מחדש בהתאם להוראות חוק החברות באסיפה הכללית של החברה שתתכנס בחודש **אוקטובר** **נובמבר 2020-2023**.

נספח ג



סקר השוואתי

יו"ר דירקטוריון ובעלי שליטה



COGNUM

URI COHEN & CO.

לכבוד

הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסיים בע"מ ("הראל השקעות" או "החברה")

הראל חברה לביטוח בע"מ ("הראל ביטוח")

רח' אבא הלל סילבר 3

רמת גן

א.ג.נ.,

הנדון: סקר השוואתי לתגמול נושאי משרה שהינם בעלי שליטה בהראל השקעות והראל ביטוח (להלן יחד: "הראל")

נתבקשנו על ידי ועדות התגמול של דירקטוריון הראל השקעות והראל ביטוח לערוך סקר השוואתי לתגמול יו"ר הדירקטוריון, נשיא החברה ויו"ר הראל המשמר מחשבים, הנחשבים כבעלי שליטה בהראל ו/או קרוביהם ("בעלי השליטה"), לעומת התגמול לנושאי משרה בחברות פיננסיות בשנת 2022. זאת, לצורך בחינת סבירות התגמול המוצע לבעלי השליטה לשנים 2024-2026, שעקבי עם היקף התגמול הנוכחי והרכבו.

לצורך הסקר ההשוואתי התבססנו על מדיניות התגמול של החברות הפיננסיות שפורסמו לאור החוק לתגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 ("חוק התגמול"), אשר נכנס לתוקף ב-12.10.16, ועל תוצאות שנת 2022. כמו כן, התבססנו על נתונים והבהרות נוספות אשר קיבלנו מהנהלת הראל.

הסתמכנו על מקורות הנראים לנו כאמינים, ולא בא לידיעתנו דבר העלול להצביע על חוסר סבירות הנתונים. לא בדקנו את הנתונים באופן בלתי תלוי, ולפיכך עבודתנו אינה מהווה אימות לנכונותם, לשלמותם ולדיוקם של נתונים אלה.

ברצוננו לציין, כי אין לנו עניין אישי במניות הראל, ולא מתקיימת בינינו וביניכם תלות. נציין, כי במסגרת התקשרותנו לביצוע הסקר ההשוואתי הוגבלה אחריותנו הכספית הכוללת כלפי הראל מכל מקור שהוא, למעט במקרה של זדון מצדנו, בכל הקשור לאחריותנו בקשר לביצוע סקר זה, לסך של שלוש פעמים שכר טרחתנו בקשר לעבודה זו. בנוסף, ניתן לנו שיפוי מהראל, לפיו אם ניתבע לשלם סכום כלשהו לצד שלישי בהליך משפטי בגין עילה העלולה לנבוע, במישרין או בעקיפין מחוות דעת זו, תשפה הראל אותנו בגין הוצאות סבירות אשר נוציא או נדרש לשלם עבור ייצוג, ייעוץ משפטי, ייעוץ מקצועי, התגוננות מפני הליכים משפטיים, מו"מ וכיו"ב, וכן תשפה אותנו הראל בגין סכום בו נחויב בהליך משפטי, לשלם לצד ג', לסך של שלוש פעמים שכר טרחתנו בקשר לעבודה זו. לא תחול כל חובת שיפוי אם ייקבע כי פעלנו בקשר לסקר ההשוואתי בזדון.

אנו מסכימים כי הסקר המצ"ב יצורף לזימון האסיפה הכללית בקשר לאישור התגמול לנושאי המשרה האמורים.

בברכה,
קוגנום ייעוץ כלכלי בע"מ

סקר השוואתי - עיקרי המתודולוגיה

הרכב התגמול

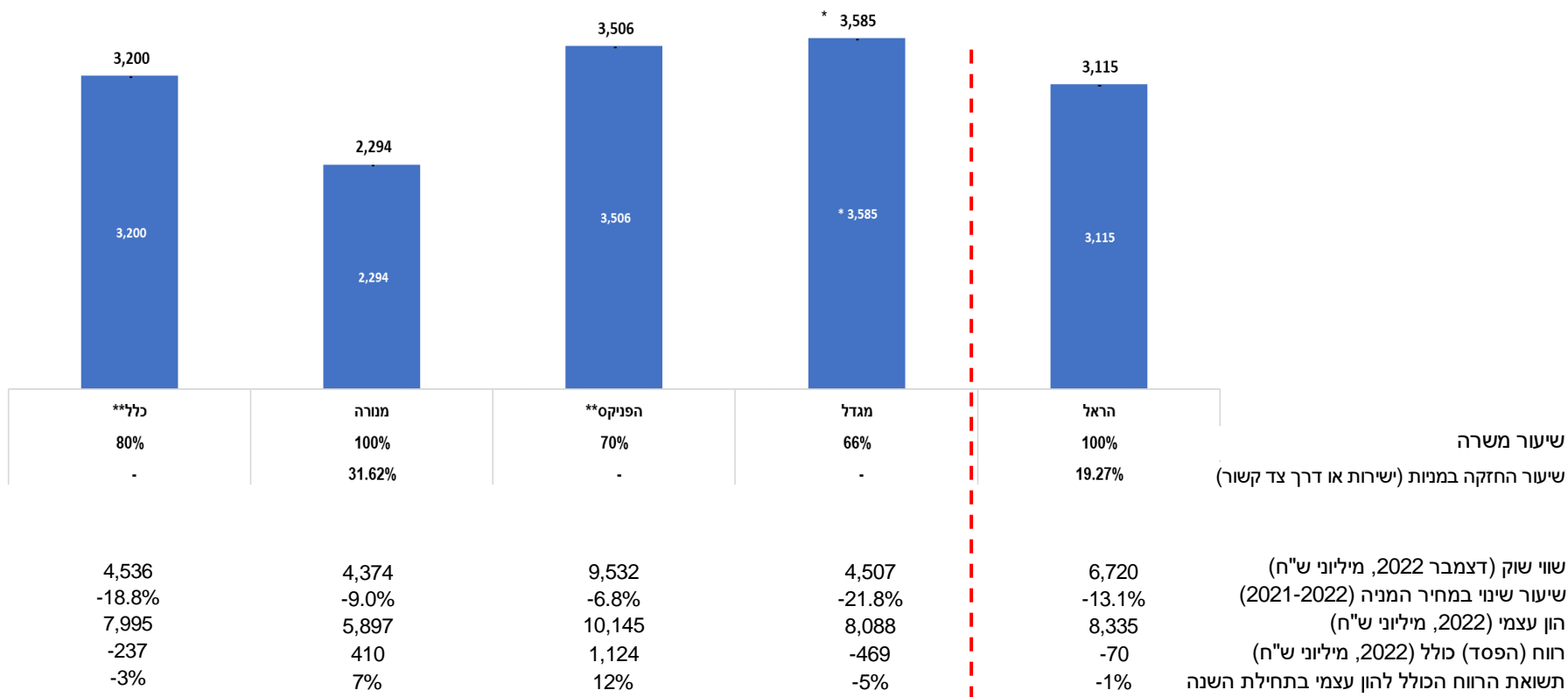
- עלות שכר - מגולמת למשרה ולשנה מלאה ;
 - מענק שנתי - מגולם לשנה מלאה.
 - המדגם :
 - ✓ חברות ביטוח ובנקים.
 - ✓ נתוני 2022.
 - קבוצת ההשוואה :
 - ☐ יו"ר – בעלי תפקידי יו"ר בחברות ביטוח ובנקים ;
 - ☐ נשיא – נושאי המשרה בעלי התגמול הגבוה הראשון והשני לאחר המנכ"ל והיו"ר בחברות ביטוח ;
 - ☐ יו"ר הראל משמר מחשבים - נושאי המשרה בעלי התגמול הגבוה הראשון והשני לאחר המנכ"ל והיו"ר בחברות ביטוח ; מנהלי תפעול ומחשוב במוסדות פיננסיים.
 - תוצאות כספיות לשנת 2022 : כפי שהתפרסמו בדוחות הכספיים השנתיים לשנת 2022.
- ❖ הערה לגבי חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאות לצרכי מס בשל תגמול חריג, התשע"ו – 2016 (להלן: "החוק"): בהתאם להוראות החוק, התגמול המקסימלי אותו ניתן לשלם לנושא משרה הינו פי 35 מהתגמול לבעל השכר הנמוך ביותר בחברה (הסכום שמעבר ל- 2.5 מיליון ש"ח אינו מותר לניכוי כהוצאה לצרכי מס).

השוואת תגמול ליו"ר הדירקטוריון מר יאיר המבורגר

תגמול ליו"ר הדירקטוריון בחברות אחזקות הביטוח הגדולות

שנת 2022

■ עלות שכר (גילום למשרה מלאה)



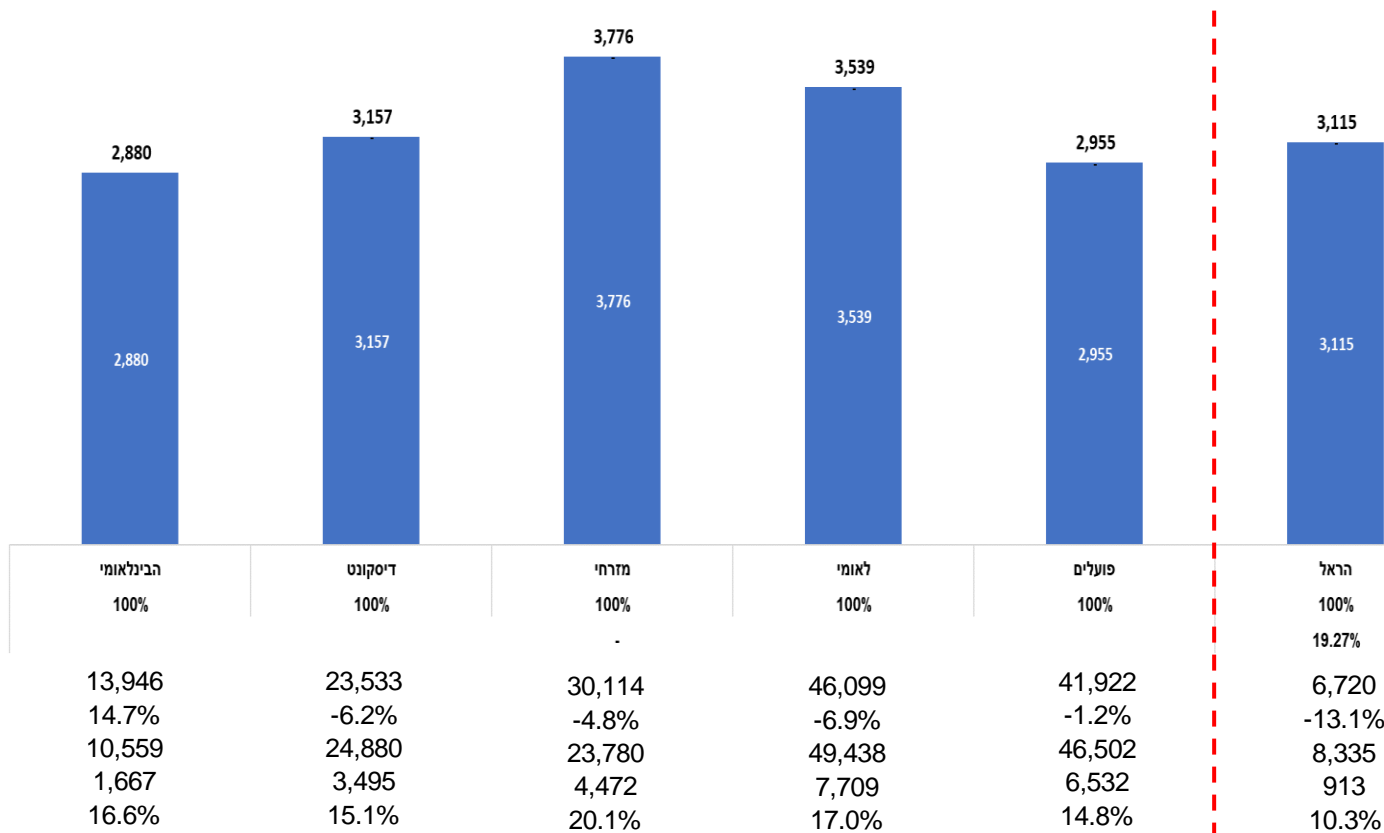
* יו"ר דירקטוריון מגדל החל לכהן באפריל 2022 – עלות התגמול מגולמת לתקופת העסקה של שנה.

** יו"ר דירקטוריון הפניקס ויו"ר דירקטוריון כלל נושאים גם בתפקיד יו"ר הדירקטוריון של חברת הביטוח (החברה הבת העיקרית המוחזקת על ידי חברת אחזקות הביטוח).

תגמול ליו"ר הדירקטוריון בבנקים הגדולים לשנת 2022

שנת 2022

■ עלות שכר (גילום למשרה מלאה)



שיעור משרה
שיעור החזקה במניות (ישיחות או דרך צד קשור)

שווי שוק (דצמבר 2022, מיליוני ש"ח)
שינוי במחיר המניה (2021-2022)
הון עצמי (2022, מיליוני ש"ח)
רווח נקי (2022, מיליוני ש"ח)
תשואת הרווח הנקי להון העצמי

מסקנות

- תגמול יו"ר דירקטוריון בחברות הביטוח והבנקים כולל תגמול קבוע בלבד על פי הרגולציה.
- התגמול ליו"ר הראל, מר יאיר המבורגר בשנת 2022 הינו בסך כ- 3.1 מיליון ש"ח. סכום זה נמוך מתקרת התגמול אותה ניתן לשלם בקבוצת הראל על פי חוק.
- התגמול ליו"ר הינו בטווח התגמול של בעלי תפקיד יו"ר דירקטוריון בחברות הביטוח והבנקים.

השוואת תגמול לנשיא הקבוצה

מר גדעון המבורגר

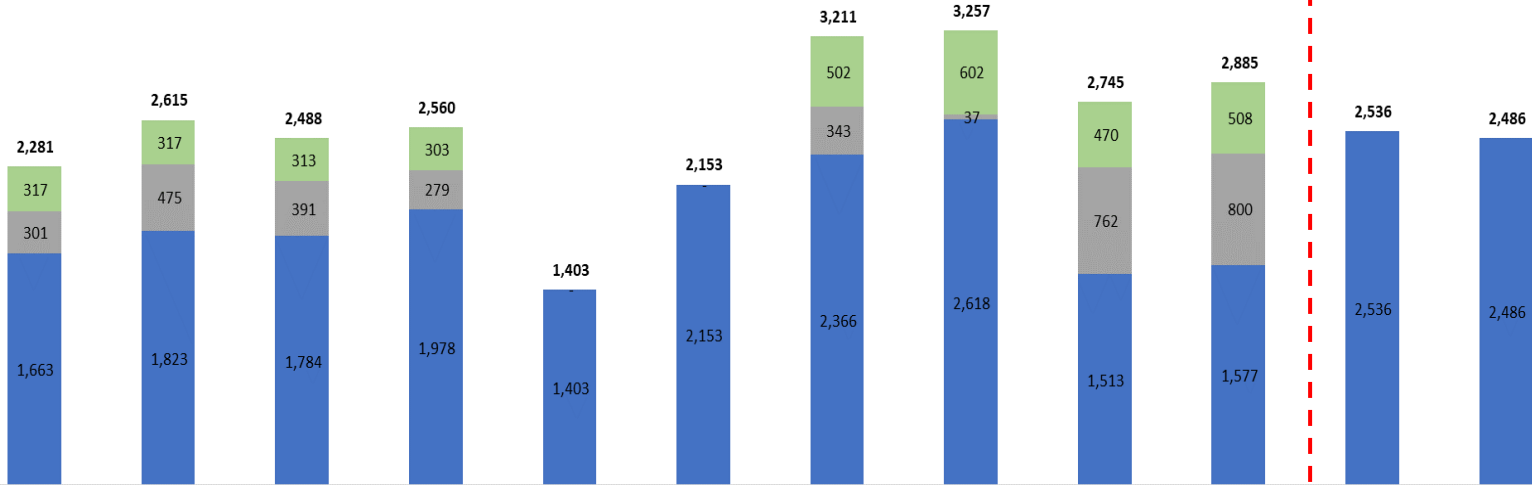
וליו"ר הראל משמר מחשבים

מר יואב מנור

הרכב התגמול למקבלי התגמול הגבוה לאחר מנכ"ל ויו"ר* בחברות הביטוח לשנת 2022

* לא כולל מנכלים בחברות בנות.

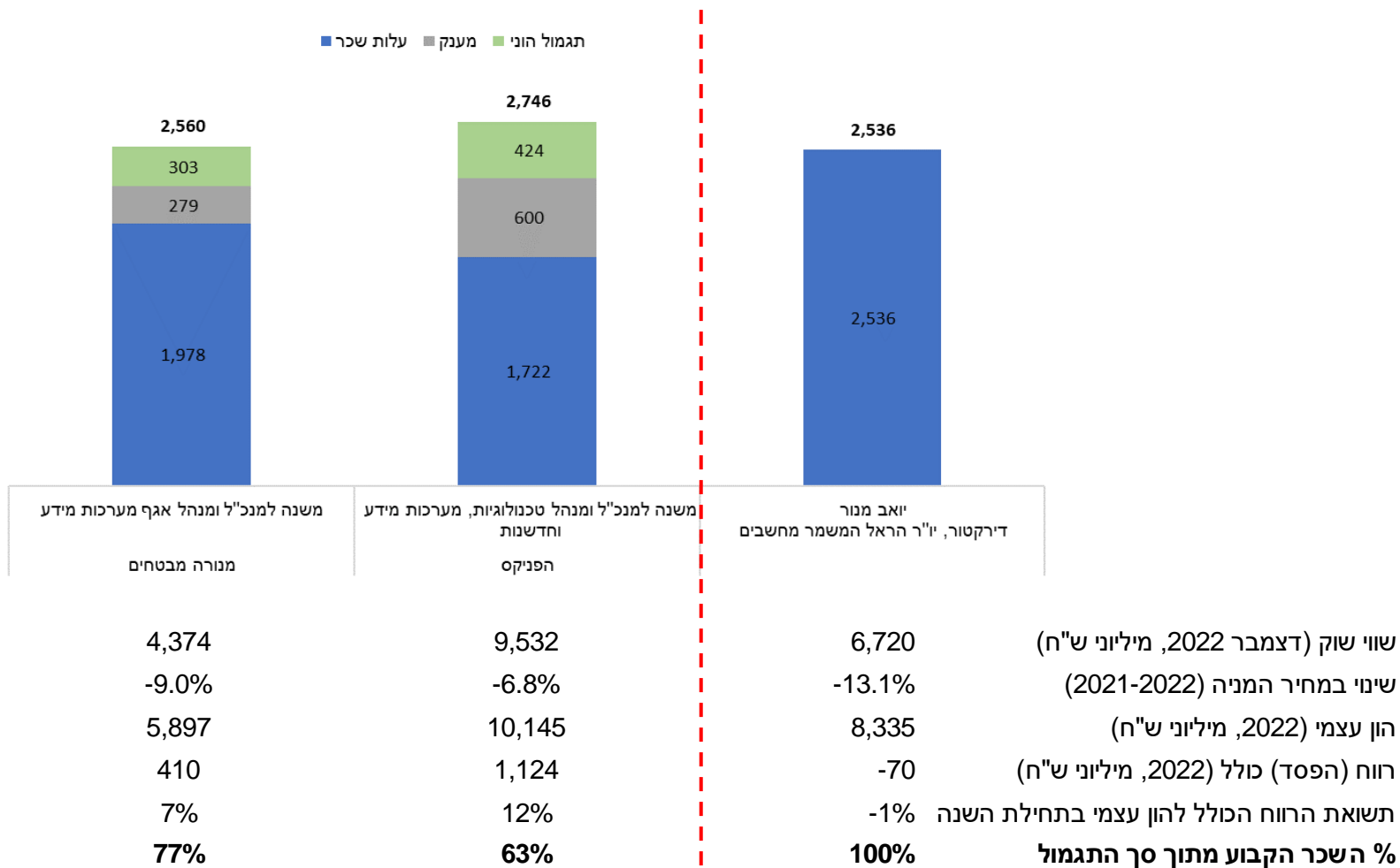
■ עלות שכר ■ מענק ■ תגמול הוני



חברה	עלות שכר	מענק	תגמול הוני	סה"כ	מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	יואב מנור	גדעון המבורגר
מנהל חטיבת ההשקעות	1,663	301	317	2,281	1,663	2,536	2,486
מנהל חטיבה פיננסית	1,823	475	317	2,615	1,823	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	1,784	391	313	2,488	1,784	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	1,978	279	303	2,560	1,978	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	1,403	0	0	1,403	1,403	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	2,153	0	0	2,153	2,153	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	2,366	343	502	3,211	2,366	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	2,618	37	602	3,257	2,618	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	1,513	762	470	2,745	1,513	2,536	2,486
מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי	1,577	800	508	2,885	1,577	2,536	2,486
יואב מנור	2,536	0	0	2,536	2,536	2,536	2,486
גדעון המבורגר	2,486	0	0	2,486	2,486	2,536	2,486

שווי שוק (דצמבר 2022, מיליוני ש"ח)
 שינוי במחיר המניה (2021-2022)
 הון עצמי (2022, מיליוני ש"ח)
 רווח (הפסד) כולל (2022, מיליוני ש"ח)
 תשואת הרווח הכולל להון עצמי בתחילת השנה
 % השכר הקבוע מתוך סך התגמול

הרכב התגמול למנהלי חטיבות תפעול ומחשוב בחברות ביטוח 2022



תגמול בעלי שליטה - מסקנות

- התגמול לנשיא הקבוצה וליו"ר הראל המשמר מחשבים לשנת 2022 עמד על כ- 2.5 מיליון ש"ח (כל אחד). והינו נמוך מהתגמול של חלק מנושאי המשרה הבכירים של הקבוצה.
- המדיניות ברוב החברות כוללת תגמול קבוע ותגמול משתנה (מענקי ביצוע ו/או תגמולים הוניים) בגובה של עד 100% מהתגמול הקבוע, כך שיתכן שבתנאי ביצוע מיטביים יגיעו לתקרת החוק.
- היקף התגמול לנשיא הקבוצה וליו"ר הראל המשמר מחשבים הינו בטווח מקבלי התגמול הגבוה הראשון והשני לאחר המנכ"ל והיו"ר בחברות ביטוח בשנת 2022, אולם המרכיב הקבוע של התגמול גבוה ביחס לרוב נושאי המשרה בקבוצת ההשוואה.
- התגמול ליו"ר הראל המשמר מחשבים הינו בטווח התגמול לבעלי תפקידים בכירים בתחום מערכות המידע והמחשוב במוסדות פיננסיים בשנת 2022 אשר נתוניהם פורסמו, אולם המרכיב הקבוע של התגמול גבוה ביחס לקבוצת ההשוואה.
- לסיכום, סך התגמול המוצע לנשיא הקבוצה וליו"ר הראל המשמר מחשבים סביר ביחס לקבוצת ההשוואה.