

## מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה 2017

### מבוא

מדיניות זו מבוססת על חוזר המפקח על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ("המפקח"), מיום 10 באפריל 2014 שעניינו מדיניות תגמול בגופים מוסדיים ("החוזר המקורי"), לרבות התיקון לו מיום 7 באוקטובר 2015 ("התיקון לחוזר") תוך התחשבות בעמדות הממונה ואסדרות צפויות. מדיניות התגמול מיישמת את הוראות חוק לתגמול נושאי משרד במוסדות פיננסים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג) תשע"ו – 2016 אשר פורסם ברשומות בחודש אפריל 2016.

עקרונות המדיניות המובאים להלן, הינם בהתאם להחלטות שהתקבלו על ידי דירקטוריון החברה ומדיניות שאומצה ואושרה על ידי הדירקטוריון.

המדיניות שאומצה נסמכת על העקרונות שנקבעו בחוזר המפקח, תוך התאמת פרמטרים שונים למאפייני הפעילות של החברה וליעדים השונים אותם מבקש הדירקטוריון לקדם באמצעות המדיניות כאמור.

דירקטוריון החברה רואה חשיבות רבה בתמרוץ נושאי המשרה והעובדים הבכירים בחברה על הצלחותיהם ועל השגת תוצאות העולות על היעדים השנתיים וארוכי הטווח שנקבעו על ידי דירקטוריון החברה. המדיניות נועדה ליצור איזון ראוי בין הרצון לתמרץ את נושאי המשרה והעובדים הבכירים בחברה להצליח בהשגת תוצאות העולות על היעדים שנקבעו לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול יעלה בקנה אחד עם טובת לקוחות החברה ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית של החברה, כמתחייב מאופי הפעילות של החברה.

### עיקרי המדיניות

מדיניות התגמול לנושאי משרה ולעובדים בכירים בחברה כוללת, בין היתר, את העקרונות הבאים:

- (א) תוכנית המענקים מתייחסת למענקים לנושאי משרה בגין הפעילות השוטפת.
- (ב) התוכנית תיבחן שוב על ידי הדירקטוריון במהלך שנת 2018, וזאת על מנת לבחון צורך ביישום לקחים שעלו בעקבות היישום.
- (ג) המענקים לנושאי המשרה יהיו מותנים בעמידת החברה, לאחר תשלום המענקים להם ולכלל עובדי החברה, בדרישות ההון הרגולטורי בהתאם להוראות הדין והנחיות המפקח על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר.
- (ד) המענקים כפופים לתקרה כפי שנקבעה על ידי המפקח על הביטוח.
- (ה) הדירקטוריון ידון ויאשר אחת לשנה את גובה המענק של נושאי משרה על פי המלצת המנכ"ל, על דעת יושב ראש הדירקטוריון בהתייחס לסמנכ"לים, ועל פי המלצת יושב ראש הדירקטוריון בהתייחס למנכ"ל החברה.
- (ו) המענק השנתי ייתן ביטוי הן להערכת הממונה הישיר והדירקטוריון לתרומת היחידה של נושא המשרה והן לתוצאות הכלליות של החברה, בשים לב לעמידה ביעדים עסקיים, יעדי ציות ורגולציה, יעדי פיתוח עסקי ויעדים אחרים שייקבעו מדי שנה בתכנית העבודה.
- (ז) גובה המענק ייקח בחשבון את הצורך באיזון הולם בין המענק לבין הרכיב הקבוע של השכר.

- (ח) ביצועי נושאי המשרה ייבחנו בין השאר ביחס לתכנית העסקית שאושרה בדירקטוריון לשנת המענק וכן בגין השנתיים שקדמו, בהשוואה לתוצאות בשנים הקודמות ולתוצאות חברות מתחרות.
- (ט) המענק השנתי ייתן ביטוי גם ליעדים שאינם פיננסיים ונכללים במסגרת התכנית העסקית שאושרה לאותה שנה ובהם: עמידה בהוראות רגולטוריות ובנהלים, ציות להוראות הדין, טיפוח עובדים, רוח צוות חיובית, ויוזמות חדשות לקידום יעדי החברה.
- (י) התגמול ליו"ר הדירקטוריון לא יכלול מרכיב תלוי ביצועים.
- (יא) הוגדרו תנאים להשבת סכומים אשר שולמו לבעל תפקיד מרכזי כמענקים שנתיים וזאת למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה ומשך שנתיים נוספות במקרים חריגים.
- (יב) יו"ר הדירקטוריון ידווח לדירקטוריון מידי שנה בחודש מרץ על יישום מדיניות הדירקטוריון ועל הצורך לתקן חריגות, ככל שיהיו.