

מדיניות תגמול

איי אי ג'י ישראל חברה לביטוח בע"מ

("איי אי ג'י " או "החברה")

ינואר 2020

1. מבוא

- 1.1 מדיניות התגמול המפורטת להלן גובשה בהתאם לחוזר המאוחד שתוקן ופורסם על ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון ("הממונה") ביום 11 ביולי 2019, חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול" ("החוזר המאוחד"), אשר מחיל את החובה על גופים מוסדיים לאמץ מדיניות תגמול עבור נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים. מדיניות התגמול כפופה להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו - 2016.
- למונחים במדיניות זו תהיה המשמעות הניתנת להם על-פי החוזר המאוחד, אלא אם כן צוין אחרת במפורש להלן.
- 1.2 ביום 17 ביולי 2014 דנה ועדת התגמול של הדירקטוריון ("ועדת התגמול") במדיניות תגמול זו והמליצה לדירקטוריון לאשרה ("מדיניות התגמול"), וביום 22 ביולי 2014 אימץ דירקטוריון החברה לראשונה את מדיניות התגמול ולאחר מכן אושרה מחדש בשנת 2016. מדיניות התגמול המפורטת להלן ("מדיניות התגמול") אושרה על-ידי הדירקטוריון ביום 28.01.2020, בהמשך להמלצת ועדת התגמול של החברה ("ועדת התגמול") מיום 16.01.2020 בהמשך למדיניות התגמול הקודמת שאושרה כאמור על ידי הדירקטוריון. מדיניות התגמול עשויה להתעדכן מעת לעת.
- 1.3 מדיניות התגמול מפרטת את העקרונות, הקווים המנחים והכללים לקביעת היקף ומרכיבי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי ועובדים בחברה (כפוף להוראות התחולה בגין הסכמים קיימים כמפורט בסעיף 2 להלן), ואשר יועסקו בה בעתיד, לרבות עובדים המועסקים בחברות אחרות בקבוצת AIG, המושאלים לעבוד בחברה ולמלא בה תפקיד.
- 1.4 מדיניות התגמול תשמש כלי בידי הדירקטוריון והנהלת החברה לצורך קידום ופיתוח מטרות החברה ותכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח, באופן שייצור תמריצים ראויים לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים בחברה, בשים לב למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודלה, מצבה הפיננסי ואופי פעילותה, וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי.
- 1.5 החברה הינה חברת פרטית תושבת ישראל, המספקת שירותי ביטוח בישראל. קונצרן AIG העולמי הינו קונצרן ביטוח ופיננסי בינלאומי מוביל הפועל במדינות רבות ומעסיק עשרות אלפי עובדים. החברה הינה חלק מקבוצת AIG העולמית ("הקבוצה"), ועל כן מדיניות תגמול זו מושפעת ממדיניות התגמול של הקבוצה ומבוססת, בין היתר, על דירוג העובד במערכת הערכת הביצועים הבינלאומית של הקבוצה ועל ביצועי היחידה הבינלאומית אליה משתייך העובד.
- 1.6 מדיניות התגמול איננה מקנה זכויות לבעלי תפקיד מרכזי או עובדים בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לבעלי תפקיד מרכזי או עובדים בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות התגמול, לקבל את מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי בעל תפקיד מרכזי או עובד כלשהו יהיו אך ורק אלה שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה. קבלת תגמול נמוך מהתגמול על-פי מדיניות התגמול, לא ייחשב כחריגה ממדיניות התגמול.

- 1.7 כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי ישולמו ישירות לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות גוף בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי (למעט דירקטורים שאינם עובדי החברה).
- 1.8 במהלך גיבוש מדיניות זו, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את החקיקה הקיימת, את עמדות הממונה הרלבנטיות לתגמול בכירים וכן את האסדרות הצפויות שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, ככל שישנן.

2. הגדרות

2.1 "בעל תפקיד מרכזי" – כל אחד מאלה –

א. נושא משרה.

ב. מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:

1. סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח;
2. הוא עוסק בניהול השקעות של החברה, למעט אם (א) הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי החברה; או (ב) הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישיית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה; או (ג) הדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של החברה היא זניחה.
- ג. מי שהדירקטוריון החליט שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של החברה, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את החברה באמצעותה לסיכון מהותי. יובהר כי למועד אישור המדיניות לא נמצא שקיימת קבוצה כאמור, שאינה כוללת את נושאי המשרה בחברה. לעניין העוסקים במכירות בחברה ראו סעיף 10.6 להלן.

2.2 "דירקטור בלתי תלוי" – כהגדרתו בסעיף 2 לפרק 2, חלק 1, שער 5 בחוזר המאוחד.

2.3 "יחס כושר פירעון" – כהגדרתו בנספח לחוזר גופים מוסדיים מס' 9-1-2017 "הוראות ליישום משטר כושר פירעון כלכלי של חברת ביטוח מבוסס Solvency II" מיום 6 בפברואר 2017.

2.4 "משכורת חודשית" – למעט היכן שהדבר מצוין במפורש אחרת, המשכורת החודשית הינה המשכורת החודשית לצורך תשלום פיצויי פיטורים.

2.5 "נושא משרה" – כל אחד מאלה:

- א. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי.
- ב. חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה וחבר ועדת השקעות תלויות תשואה, למעט דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי, או נציג חיצוני.

ג. מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח.

ד. כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות (א) ו-(ג) גם אם תוארו שונה.

2.6 "עובד מפתח" – מי שהדירקטוריון קבע כעובד מפתח בהתאם לסעיף 6.3.13.2 להלן.

2.7 "פונקציית בקרה" – לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי או ביקורת פנימית.

2.8 "פעילות מהותית" – כהגדרתה בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחוזר המאוחד.

3. תחולת מדיניות התגמול

3.1 מדיניות תגמול זו היא המדיניות הקובעת בחברה ממועד אישורה כדן.

3.2 מדיניות תגמול זו תחול על כלל עובדי החברה למעט הוראות ספציפיות אשר תחולנה על נושאי המשרה בחברה וכן על עובדים נוספים העונים להגדרת בעל תפקיד מרכזי, כפי שיפורט להלן.

3.3 כפוף לאמור בסעיף 11 להלן, בעלי תפקיד מרכזי או עובדים בחברה עשויים להיות מושאלים לחברה מחברות אחרות בקבוצה ועשויים להיות מועסקים על-ידי חברות אחרות בקבוצה. מדיניות זאת תחול על כל התגמול לו הם זכאים במסגרת ביצוע תפקידם בחברה, ככל שהם זכאים לתגמול כאמור. יודגש, כי מדיניות התגמול לא תחול לגבי עובדים המבצעים תפקיד עבור חברות אחרות בקבוצת AIG ולא עבור החברה, ואשר מועסקים על-ידי החברה באופן טכני בלבד (למשל, לצורך נוחות הפקת תלוש שכר בישראל וביצוע ניכוי המס ותשלומי החובה הנדרשים על-פי הדין בישראל).

3.4 תחולת הוראות מדיניות התגמול

3.4.1 הוראות מדיניות התגמול יחולו על תנאי תגמול אשר יאושרו החל מיום אישורה על ידי הדירקטוריון.

3.4.2 על אף האמור לעיל, החברה תהיה רשאית לשלם לבעל תפקיד מרכזי את הרכיב המשתנה לו הוא זכאי אשר נדחה וטרם שולם בהתאם להוראות שקדמו לחוזר המאוחד, ושלפי הוראות החוזר המאוחד אין חובה לדחותו כאמור בסעיף 6.3.9.3 להלן, וזאת גם לפני המועד הקבוע לתשלומ.

3.4.3 על אף האמור לעיל, אין בהוראות מדיניות התגמול כדי לשנות התקשרויות ו/או זכויות אחרות שהוקדמו ואושרו כדן לעובדים בחברה לפני מועד אישור מדיניות התגמול עד למועד התאמתם למדיניות כנדרש בדן ו/או בחוזר המאוחד. מבלי לגרוע מכלליו האמור, הוראות מדיניות התגמול לא יחולו על זכויות שנצברו לנושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים עד ליום 1 ביולי 2014, ולגבי הוראות מדיניות התגמול הנובעות מהוראות חוזר גופים מוסדיים 2014-9-31, עד ליום 7 באוקטובר 2015.

4. מטרות מדיניות התגמול והשיקולים בקביעת התגמול לבעל תפקיד מרכזי

4.1 מדיניות התגמול, נועדה לסייע בקידום מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה לטווח ארוך, בין היתר, באמצעות :

4.1.1 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים ועובדים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה.

4.1.2 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה ומורכבות פעילותה, בפעילותה העסקית בראייה ארוכת טווח, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.

4.1.3 לגבי תגמול משתנה - מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת התגמול של בעלי תפקיד מרכזי לביצועי החברה, תוך התאמת תגמול בעלי תפקיד מרכזי לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם, וכן תוך התחשבות במצבה הפיננסי של החברה, לרבות נזילות ויחס כושר פירעון, תוך שמירה על כך שסך הרכיב המשתנה בתגמול לא יגביל את יכולת החברה לשמור על איתנותה הפיננסית וכושר פירעונה בכל עת.

4.1.4 יצירת תמהיל ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול רכיבים משתנים וכן רכיבים קצרי טווח מול רכיבים ארוכי טווח).

4.1.5 מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של החברה.

4.1.6 מטרות בינלאומיות של הקבוצה, הנגזרות ממתווה מדיניות התגמול של הקבוצה, לרבות דירוג ביצועי העובד והיחידה הרלוונטית.

4.2 הפרמטרים והשיקולים הכלליים, אשר ילקחו בחשבון בעת קביעת תנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי בחברה, יכללו כדלקמן :

4.2.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של בעל תפקיד מרכזי, לרבות התרומה של בעל תפקיד מרכזי לביצועי החברה.

4.2.2 תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תקופת כהונתו בחברה והסכמי שכר קודמים שנחתמו בין החברה לבין נושא המשרה.

4.2.3 תחומי האחריות המוטלים על בעל תפקיד מרכזי.

4.2.4 רצון החברה לשמר את בעל תפקיד מרכזי בתפקידו.

4.2.5 התאמת מבנה התגמול למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

4.2.6 התייחסות לתנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי האחרים בחברה, לתנאי התגמול המקובלים בשוק לבעלי תפקיד מרכזי בחברות בעלות מאפיינים דומים, וכן למבנה התגמול המקובל לבעלי תפקיד דומים בקבוצה.

4.2.7 היחס בין עלות תגמול בעל תפקיד מרכזי לבין עלות התגמול הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה. במסגרת אימוץ מדיניות התגמול נבחנה עלות התגמול בעלי תפקיד מרכזי בחברה והיחס בינה לבין עלות התגמול הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה. בהתאם לבחינה כאמור, נמצא כי נכון למועד אישור המדיניות יחס כאמור, הינו כדלהלן:

בעל תפקיד מרכזי	יחס בין עלות תגמול בעל תפקיד מרכזי לעלות תגמול יתר עובדי החברה	
	עלות ממוצעת	עלות חציונית
מנכ"ל	11.3 : 01	13.6 : 01
נושאי משרה אחרים	4.0 : 01	4.6 : 01

לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מדובר ביחסים סבירים וראויים בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, ותמהיל כח האדם המועסק בה.

5. פיקוח ובקרה על מדיניות התגמול

5.1 דירקטוריון החברה הינו הגוף האחראי על פיקוח על מדיניות התגמול בחברה, והוא יהיה רשאי לבצע את כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

5.2 מדי שנה בסמוך לאישור הדוח השנתי של החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את יישומה הראוי של מדיניות התגמול במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שנקבעה, עם נהלי החברה, ועם דרישות הרגולציה וכן ועדת התגמול תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה על פרופיל הסיכון של החברה, על התנהלות עובדיה והפועלים מטעמה, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי החברה ותיאבון הסיכון שלה. ועדת התגמול תיקבע אלו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.

5.3 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 5.2 לעיל, מדיניות התגמול תאושר, לכל הפחות, אחת לשלוש שנים על ידי הדירקטוריון.

6. תנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי

6.1 כללי

6.1.1 חבילת התגמול אשר תוענק לבעלי תפקיד מרכזי (חלקם או כולם) תכלול שכר חודשי, תנאים נלווים שונים לרבות זכויות סוציאליות, ועשויה לכלול תגמול משתנה במזומן ו/או תגמול משתנה המשולם במניות של החברה (או במכשירים מבוססי מניות).¹

¹ למעט דירקטור, אשר לא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו בחברה.

6.1.2 כמו כן, החברה תקבע הסדרים בסיום יחסי העבודה, בהתאם לנהלים בחברה והמקובל בענף בו פועלת החברה בעניין זה, כמפורט להלן.

6.2 רכיבים קבועים

6.2.1 כללי

הרכיבים הקבועים בחבילת התגמול של בעל תפקיד מרכזי ייקבעו במהלך משא ומתן בין החברה לבין בעל תפקיד מרכזי בחברה. הרכיבים הקבועים ייקבעו על פי השיקולים המפורטים לעיל ותוך התייחסות לפרמטרים הבאים:

- תנאי התגמול הקודמים או הקיימים של בעל התפקיד;
 - תנאי התגמול הקיימים של בעלי תפקיד אחרים בתפקידים דומים המועסקים בחברה;
 - תנאי התגמול המקובלים בשוק ובענף בו החברה פועלת בקרב בעלי תפקידים דומים;
 - הפער בין התגמול המוצע לבעל התפקיד המרכזי לבין התגמול הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והשפעתו הצפויה על יחסי העבודה בחברה.
- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לעדכן מעת לעת את תנאי השכר של בעל תפקיד מרכזי בהתאם לשיקולים המפורטים לעיל וכפוף להוראות הדין הרלוונטיות והוראות מדיניות התגמול.

6.2.2 שכר בסיס²

- מנכ"ל - שכר הבסיס החודשי למנכ"ל החברה לא יעלה על 150,000 ש"ח.
- נושאי משרה אחרים שאינם דירקטורים ("נושאי משרה אחרים") - שכר בסיס החודשי לנושאי משרה אחרים לא יעלה על 85,000 ₪.
- החברה רשאית להצמיד את שכר הבסיס לעליית מדד המחירים לצרכן.
- ועדת התגמול והדירקטוריון עשויים לעדכן את תקרות הרכיבים הקבועים לעיל בסכומים לא מהותיים מדי שנה (היקף שנתי שלא יעלה על 5%). שינויים אלו לא יהוו חריגה ממדיניות התגמול.

6.2.3 תנאים נלווים

בעל תפקיד מרכזי בחברה עשוי להיות זכאי לתנאים נלווים כדלקמן:

- הפרשה לביטוח מנהלים, קופת גמל, קרן פנסיה, קרן השתלמות וכד';

² שכר הבסיס המתואר בסעיף זה הוא לגבי 100% משרה. במקרה של היקף משרה נמוך יותר, תבוצע התאמה בהתאם לצורך ולעניין, בהיקף שכר הבסיס.

- ימי חופשה וצבירתם עד תקרה של 30 ימים בשנה, אך לא פחות מהקבוע בחוק;
 - ימי מחלה ודמי הבראה על-פי הדין;
 - פעילויות רווחה כמקובל בחברה (כגון: מתנות לחג, נופש, וכו');;
 - חנייה והוצאות רכב;
 - הוצאות טלפון;
 - החזר הוצאות בתפקיד כגון הוצאות אירוח, הוצאות נסיעה (לרבות לחו"ל) וכד';
 - אש"ל והטבות נוספות שיקבעו בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה הפנימיים המוגדרים של החברה והקבוצה.
- בעל תפקיד מרכזי המושאל לחברה מחברה אחרת בקבוצה עשוי להיות גם זכאי להחזרי הוצאות הנוגעות למעברו ולמעבר משפחתו לישראל ומישראל כגון: הוצאות מעבר לישראל, הוצאות דיור וכד'.

6.3 רכיבים משתנים

6.3.1 כללי

המרכיב המשתנה בחבילת התגמול של בעל התפקיד המרכזי מייצג תגמול בגין הצלחה בהשגת יעדי החברה ויעדים אישיים ובהתאם למידת ההצלחה בהשגתם, ולפיכך הינו תלוי בהשגת היעדים האמורים, כמפורט להלן. תמהיל אמצעי הקביעה של הרכיב המשתנה, הענקתו ותשלומו יהיה עקבי עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה, תאבון הסיכון שלה, וכן יצור מערכת תמריצים נאותה בראייה ארוכת טווח.

6.3.2 מענק שנתי

המענק השנתי בחברה הינו מענק מותנה ביצועים, אשר נזקף לטובת בעל התפקיד המרכזי בגין ביצועי החברה ו/או ביצועי הקבוצה בכללותה, בגין ביצועי היחידה בה מכהן בעל התפקיד המרכזי (למעט לגבי המנכ"ל) וכן בגין ביצועי האישיים. המדדים והפרמטרים המשמשים לקביעת המענק נמדדים על פני תקופה של שנה ("תקופת המדידה"). בתום תקופת המדידה הרלבנטית נקבע סכום המענק על-פי עמידה במדדים כאמור.

המענק יכול שיהיה משולם במזומן או במכשירים מבוססי מניות (למשל, מניות חסומות או יחידות מניה חסומות מותנות ביצועים), או בשילוב ביניהם.

6.3.3 תנאי סף למענק שנתי

הזכאות למענק השנתי לגבי שנה קלנדרית כלשהי, תותנה בעמידה של החברה בהון הנדרש על ידי הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במהלך השנה הקלנדרית הרלבנטית, אלא אם כן קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון, על פי שיקול דעתם, כי תנאי זה לא התקיים בשל אירועים חיצוניים המשפיעים על כלל שוק הביטוח בישראל, ובלבד שההון הנדרש הושלם ("תנאי הסף").

6.3.4 תקרת המענק השנתי

תפקיד	גובה מענק מקסימאלי (מספר משכורות חודשיות)
מנכ"ל	12
נושאי משרה אחרים	10

6.3.5 מדדי המענק השנתי

6.3.5.1 סכום המענק השנתי לבעל תפקיד מרכזי, יקבע לפי מענק מטרה (המהווה תשלום בהנחה של 100% ביצועים אל מול היעדים) אשר ייקבע בתחילת כל שנה לכל כל בעל תפקיד מרכזי בהתאם לתפקידו, מעמדו ותנאי העסקתו בחברה ("מענק המטרה"), כאשר הזכאות למענק המטרה³ תחושב על-פי הרכיבים הבאים, אשר העמידה בהם נבחנת על-פני תקופת המדידה הרלבנטית: א. מדדי החברה ו/או הקבוצה; ב. מדדים אישיים הנגזרים מיעדי היחידה אליה משתייך בעל התפקיד המרכזי בחברה או בקבוצה (למעט לגבי מנכ"ל החברה); ו- ג. הערכת ממונה.

התגמול המשתנה השנתי של בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בניהול השקעות ושאינם נושאי משרה יתבסס בין היתר על התשואה בתיק ההשקעות של החברה לעומת רמת הסיכון בתיק ההשקעות, ביחס ליעדים שנקבעו לעניין זה, בתקופה של 3 שנים שקדמה למועד בחינת הביצועים. עם זאת, לגבי בעל תפקיד מרכזי העוסק בתפקיד של ניהול השקעות, ואשר יועסק בחברה תקופה הקצרה משלוש שנים, תהא החברה רשאית לבצע מדידה בהתאם לתקופה בה יועסק בעל תפקיד מרכזי זה בחברה.

6.3.5.2 מדדי חברה או קבוצה

מדדים אלה מבוססים על ביצועים אל מול יעדים של החברה ו/או הקבוצה, ובלבד שהמדדים המבוססים על יעדי החברה יהוו את החלק הארי מסך המדדים בשנה נתונה. המדדים הינם מדדים כמותיים המשרתים את מטרות החברה או הקבוצה לטווח ארוך, הניתנים למדידה ולבירור מתוך

³ הזכאות המקסימאלית האפשרית עשויה להיות יותר מ- 100% ממענק המטרה של בעל התפקיד המרכזי, כפי שייקבע בתוכנית המענקים של החברה.

הדוח השנתי של החברה או הקבוצה, או מפרסומים כמותיים אחרים של החברה או הקבוצה, ואשר עשויים להיות כלולים במסגרת תוכנית העבודה השנתית. במסגרת מדדי החברה ו/או מדדי הקבוצה עשויים להיכלל, בין היתר, המדדים הבאים:

- **מדדי הכנסה** - סך הפרמיות בשייר שנרשמו בדוח השנתי ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה.
- **מדדי איכות עסקי הביטוח ויעילות** - מדד איכות עסקי הביטוח – Loss Ratio - שיעור התביעות מתוך סך הפרמיות שהורווחו בשייר בשנה נתונה, ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה; וכן מדד יעילות - Expense Ratio - שיעור ההוצאות התפעוליות והוצאות נוספות בחברה מתוך סך הפרמיות שהורווחו בשייר בשנה נתונה, ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה.
- **שביעות רצון לקוחות** - מדידת שביעות רצון הלקוחות בהתבסס על ציוני סקרי לקוחות החברה, ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה.
- **תשואת המניה הכוללת (Total Stockholder Return)** - התשואה הכוללת לבעלי המניות של חברת האם של הקבוצה במהלך תקופת מדידת הביצועים, כולל דיבידנדים שיחולקו במהלך תקופה זו, ביחס לקבוצת חברות השוואה.
- **מדדי סיכון** - מדידת הערכת השוק את סיכון האשראי של הקבוצה (הסיכון שלא תעמוד בפירעון התחייבויותיה – Credit Default Swap), ביחס לקבוצת חברות השוואה.

6.3.5.3 מדדים אישיים/מדדי יחידה

היעדים האישיים הינם יעדי ביצוע, אשר יקבעו מראש או בתחילת כל שנת עבודה בתוכנית העבודה, בהתאם ליחידה אליה משתייך בעל התפקיד המרכזי ותפקידו הספציפי. מדדים יחידתיים ו/או אישיים עשויים לכלול לדוגמא את המדדים הבאים:

- מדדי הכנסה של היחידה;
- מדדי יעילות של היחידה;
- עמידה ביעדי משימות שוטפות של היחידה או שעליה מופקד בעל התפקיד המרכזי;
- עמידה ביעדי פרויקט מרכזי של היחידה או שעליה מופקד בעל התפקיד המרכזי;
- שביעות רצון לקוחות היחידה.
- שביעות רצון עובדי החברה.

- מדדי ניהול ציות, רגולציה וסיכון.

היעדים האישיים של בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בפונקציות בקרה ייקבעו בהתחשב במאפייני התפקיד, וכן ייקבעו עד כמה שניתן באופן שיבטיח שתגמולם לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות להן הם משתייכים.

6.3.5.4 הערכת ממונה

רכיב זה מתייחס לקריטריונים שאינם ניתנים למדידה, אשר ייבחנו על-ידי הממונה על בעל התפקיד המרכזי, אשר עשוי לכלול את המדדים הבאים:

- מיומנויות ניהול והובלת צוות;
 - יחסי אנוש ועבודת צוות;
 - הערכה כללית של תרומת בעל התפקיד המרכזי לחברה.
- לגבי המנכ"ל רכיב זה ייקבע, אם בכלל, על-ידי דירקטוריון החברה, בהמלצת הממונה על המנכ"ל בקבוצת AIG.

6.3.6 משקל מדדי המענק השנתי

השפעת רמת הביצוע של כל סוג של יעדים כמפורט לעיל על מענק המטרה אשר ייקבע לכל בעל תפקיד מרכזי לגבי שנה נתונה, יהיה כדלקמן:

תפקיד	יעדי חברה או קבוצה	יעדים אישיים או יעדי יחידה
מנכ"ל	60%-125%	
נושאי משרה אחרים	60-125%	60-150%

אם הביצוע של סוג יעדים מסויים יהיה נמוך מ- 60%, לא ישולם מענק בגין אותה שנה.

בנוסף, המשקל של רכיב הערכת הממונה לא יעלה על 3 משכורות חודשיות בשנה.

משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה, יהיה גבוה מ- 50%. לגבי בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בפונקציות בקרה, החברה רשאית לקבוע כי הרכיב המשתנה אינו כולל משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים. כמו כן, ייקבע מענק מטרה נמוך יותר לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בפונקציות בקרה לעומת בעלי תפקיד מרכזי אחרים, וזאת על מנת להבטיח שהיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים.

6.3.7 תגמול משתנה במכשירים מבוססי מניות

כמוסבר לעיל, המענק יכול שיהיה משולם במזומן או במכשירים מבוססי מניות (למשל, מניות חסומות או יחידות מניה חסומות מותנות ביצועים), או בשילוב ביניהם. במקרה של הענקת מכשירים מבוססי מניות, יחולו העקרונות הבאים:

- הבשלתן תהיה באופן ליניארי על פני תקופה של לפחות שלוש שנים, ותותנה בביצועים בתקופה זו (יכול לשמש לצורך הסדר הדחיה המפורט בסעיף 6.3.8 להלן).
- ככל שיינתן תגמול משתנה כאמור לעיל, ייקבעו יעדים להבשלה, כך שהרכיב המשתנה יותנה בעמידה בקריטריונים שייקבעו מראש.
- תקרה לשווי מימוש – ככל שיעשה שימוש במניות חסומות או כל מכשיר מבוסס מניות אחר, תישקל האפשרות להגביל את שיעור ההטבה במועד התממשות הזכויות של בעל התפקיד המרכזי (במניות החסומות - מועד ההתממשות יחול במועד קביעת הזכאות בהתאם לעמידה במדדי הביצוע) ביחס לגידול שווי המניות במועד הענקת התגמול המשתנה במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות.

מענק מיוחד 6.3.8

6.3.8.1 המענק המיוחד הינו נפרד מהמענק השנתי ונועד לאפשר תגמול בגין ביצועים יוצאי דופן, תרומה עסקית מיוחדת לחברה, או ביצוע מוצלח של פרויקט יחודי וכד'. תשלום המענק המיוחד יהיה בהתאם להמלצת המנכ"ל וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה.

6.3.8.2 הזכאות למענק המיוחד תהיה לבעלי תפקיד מרכזי, למעט המנכ"ל, והיא תוגבל לתקרה בהיקף של 3 משכורות חודשיות, ולא תיכלל במסגרת התקרות בגין כלל המענקים בשנה נתונה הקבועות בסעיף 6.3.4 לעיל. המענק המיוחד יכול שיהיה על פי קריטריונים שנקבעו מראש עבור בעל התפקיד המרכזי. לחלופין, המענק המיוחד האמור יכול להיות בדיעבד בשיקול דעת ובלבד שהמענק המיוחד לעיל יחד עם הרכיב המשתנה שניתן בשיקול דעת בלבד לא יעלו על 3 משכורות חודשיות בשנה.

הסדר דחיה 6.3.9

6.3.9.1 לאחר קביעת היקף התגמול המשתנה בגין שנה מסוימת, לגבי 50% מהתגמול המשתנה יוחל הסדר דחיה ("התגמול הנדחה"), כמפורט להלן:

6.3.9.2 התגמול הנדחה יוענק ב-3 מנות שנתיות שוות ורצופות החל משנה לאחר מועד בחינת הביצועים ולגבי כל אחת מהמנות, כפוף לעמידת החברה בתנאי הסף הנוגע למדד הרווחיות - Combined Ratio של החברה ("מדד הרווחיות"), כמפורט להלן:

שיעור מדד הרווחיות בשנה הנדונה	שיעור תשלום מתוך התגמול הנדחה לאותה שנה
עד 99%	100%
100%-105%	75%
106%-110%	50%
מעל 110%	0%

אם בשנה מסוימת לא תהיה עמידה מלאה בתנאי מדד הרווחיות, חלק התשלום הנדחה לאותה שנה לגביו אין זכאות על-פי הטבלה לעיל, יועבר לשנה העוקבת וישולם רק במקרה בו בשנה העוקבת תהיה עמידה מלאה בתנאי מדד הרווחיות לגבי אותה שנה עוקבת. היה ובאותה שנה עוקבת לא תהיה עמידה מלאה במדד הרווחיות, יבוטל אותו חלק מהתשלום הנדחה אשר הועבר לשנה העוקבת ולא ישולם לבעל התפקיד המרכזי.

6.3.9.3 עם זאת, החברה רשאית שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלאנדרית מסוימת, ובלבד שסך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום (כהגדרתה בסעיף 17)32 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]) וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה.

6.3.9.4 הרכיב הנדחה יכול להיות צמוד למדד המחירים לצרכן וכן יתכן וישא ריבית בשיעור שיקבע על ידי הדירקטוריון עד למועד תשלומו בפועל.

6.3.9.5 סיום העסקה לא יביא להקדמת תשלום של רכיב תגמול שנדחה למעט בנסיבות שהותרו ברגולציה (או לפגיעה ברכיב כאמור).

6.3.10 הפחתה או ביטול של רכיבים משתנים בתנאי התגמול של בעל תפקיד מרכזי

בהתקיימות הנסיבות שלהלן, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט על פי שיקול דעתם על הפחתה או ביטול של הרכיב המשתנה בגין שנה נתונה:

- לצורך שמירה על יציבות החברה ואיתנות הונה העצמי.
- אי עמידה של החברה או הקבוצה ביעדיה.
- ביצועים שליליים של החברה או הקבוצה.

לגבי המנכ"ל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט על הפחתה של המענק השנתי בשנה נתונה, בהמלצת הממונה על המנכ"ל בקבוצת AIG, במקרים של אי עמידה של המנכ"ל ביעדיו או ביצועים שאינם מספקים.

6.3.11 השבה של רכיב משתנה

6.3.11.1 בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו ("השבה"), אם שולמו לו, וזאת בתנאים שייקבעו, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד (לרבות סכומי השבה או שיעורי ההשבה ההולמים סוגי נסיבות שונים), כמפורט להלן:

[א] שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה;

[ב] שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה; [ג] קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה מעורב בהתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה, לרבות בשל הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

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

6.3.11.2 ועדת תגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי פסקה 6.3.11.1 ואת סכום ההשבה. סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

6.3.11.3 לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט מנכ"ל החברה, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בפסקאות [א] ו-[ב] לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

6.3.11.4 החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף 6.3.11 זה.

6.3.11.5 סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים ("תקופת ההשבה"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה (כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט-1999), תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

[א] החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי.

[ב] אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.

6.3.11.6 דיווח לממונה

[א] החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי פסקה 6.3.11.1 לעיל, בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה על-פי סעיף 6.3.11.2 לעיל. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת תגמול.

[ב] החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים שננקטו על ידי להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו או הושבו, לפי העניין, ככל שהתקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי בחברה נסיבות להשבה.

6.3.11.7 על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע בתגמול בעל התפקיד המרכזי באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

6.3.12 יחס בין רכיב קבוע לרכיב משתנה

תמהיל מרכיבי התגמול השונים כמפורט לעיל מייצר איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה, וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה והקבוצה ותואמת את מדיניות ניהול הסיכונים שלה. על כן, שיעור התגמול המשתנה השנתי לא יעלה על האחוזים המפורטים בטבלה שלהלן ביחס לעלות התגמול השנתית הכוללת של בעלי התפקיד המרכזי:

נושא המשרה	% מעלות התגמול השנתית
מנכ"ל	עד 50%
נושאי משרה אחרים	עד 50%

לגבי בעלי תפקיד מרכזי ועובדים העוסקים בפונקציות בקרה, לא יעלה הרכיב המשתנה על 45% מסך התגמול השנתי.

6.3.13 תגמולים משתנים שאינם מותגי ביצועים

6.3.13.1 החברה רשאית להעניק מענק בעד שנת עבודתו הראשונה של בעל תפקיד בחברה שלא יעלה על 6 משכורות חודשיות ("מענק חתימה").

6.3.13.2 החברה רשאית להעניק מענק לעובד שהוגדר כ- "עובד מפתח" ושאינו נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, שנועד לעודד את המשך העסקתו

של אותו עובד, ובכלל זה מענק שמותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש שלא יעלה על 6 משכורות חודשיות לשנה ("מענק שימור").

עובד מפתח – בעל תפקיד מרכזי, אחד או יותר, אשר אינו נכנס להגדרת "נושא משרה" בחוק החברות, ואשר לדעת הדירקטוריון יש לו תרומה מהותית לפעילות החברה.

6.3.13.3 על מענק חתימה ומענק שימור יחולו ההגבלות הקבועות במדיניות זו על רכיבים משתנים וכן הוראות סעיפים 6.3.7, 6.3.10, 6.3.11, 6.3.12 ו- 6.3.14 למדיניות זו.

6.3.14 איסור גידור

בעל תפקיד מרכזי אינו רשאי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

6.4 הסדרי סיום העסקה

6.4.1 הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת לבעל תפקיד מרכזי לא תעלה על 6 חודשים במהלכה יהיה עשוי להידרש להמשיך ולכהן בתפקידו בחברה. כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, יתכן שבעל תפקיד מרכזי יהיה זכאי לקבלת כל או חלק מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות זו גם בתקופת ההודעה המוקדמת.

6.4.2 מענקי פרישה

6.4.2.1 תשלומי הפרישה וסיום העסקה של בעל תפקיד מרכזי ייקבעו במסגרת תנאי התגמול של בעל התפקיד המרכזי לרבות במועד סיום העסקתו ("תגמול בגין פרישה") בהיקף וכפוף לתנאים כמפורט להלן.

6.4.2.2 לגבי בעלי תפקיד מרכזי שהינם נושאי משרה בחברה, היקף התגמול בגין פרישה העולה על ההיקף המקובל לגבי יתר עובדי החברה⁴ ("תגמול פרישה עודף") יחשב כרכיב משתנה ויחולו עליו כל ההוראות הקבועות בסעיפים 6.3.1, 6.3.7, 6.3.10, 6.3.11, 6.3.12 ו- 6.3.14 לעיל החלות על הרכיב המשתנה. הוראות סעיף זה (כמו כל הוראות המדיניות) לא יחולו על זכויות שנצברו לבעל התפקיד המרכזי עד ליום 1 ביולי 2014.

6.4.2.3 התנאים המפורטים במדיניות זו יחולו לגבי כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת העסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בחברה, לרבות מענק פרישה מיוחד, מענק הסתגלות או מענק אי תחרות. יובהר, כי תשלום נדחה של מענק

כמפורט בסעיף 6.3.9 לעיל, אשר ישולם לאחר סיום יחסי עובד-מעביד, אינו בגדר "תגמול בגין פרישה".

6.4.2.4 תגמול בגין פרישה לא יעלה על 6 חודשי עלות תגמול כוללת (רכיבים קבועים ומשתנים) של בעל התפקיד המרכזי.

6.4.2.5 הזכאות לתגמול פרישה עודף תהא כפופה לעמידה בתנאים להלן:

- במשך 3 שנים שקדמו לשנת הפרישה עמדה החברה בתנאי הסף הקבוע בסעיף 6.3.3 לעיל.
- בעבור כל שנה בה לא יתקיים תנאי הסף הנזכר לעיל, במהלך 3 השנים שיקדמו לשנה בה יפרוש בעל תפקיד מרכזי, תופחת הזכאות לתגמול פרישה עודף באופן לינארי (דהיינו הפחתה של שליש בגין כל שנה בה לא יתקיים תנאי הסף).

6.4.2.6 תגמול הפרישה העודף לנושא משרה יהיה כפוף להסדר דחיה מעבר למועד סיום ההעסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים באופן לינארי וכפוף לעמידה בתנאי סף זהה לזה שהוגדר עבור הרכיב המשתנה השנתי (כמפורט בסעיף 6.3.9 לעיל).

6.4.2.7 על אף האמור לעיל, אם סך תגמול הפרישה העודף אינו עולה על 3 משכורות חודשיות של בעל התפקיד המרכזי, לא תהיה חובה לדחות את תשלומו כמפורט לעיל.

7. פטור, שיפוי וביטוח לבעלי תפקיד מרכזי בחברה

- 7.1 הדירקטורים, נושאי המשרה ובעלי תפקיד מרכזי אחרים יהיו זכאים להיכלל בהסדר ביטוח אחריות מקצועית שתרכוש החברה וכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין. התקרה לכיסוי לא תעלה על 25 מליוני דולר ארה"ב.
- 7.2 הדירקטורים, נושאי המשרה ובעלי תפקיד מרכזי אחרים יהיו זכאים לכתבי שיפוי, כפוף להוראות הדין, בהיקף של עד 25% מהונה העצמי של החברה, אך לא פחות מ- 10 מליוני דולר ארה"ב.
- 7.3 הדירקטורים, נושאי המשרה ובעלי תפקיד מרכזי אחרים יהיו זכאים לכתבי פטור מראש בהתאם לחוק החברות, וכפוף לנוסח אשר יאושר על ידי האסיפה הכללית.
- 7.4 מובהר כי, אין באמור לעיל כדי לגרוע מיכולתה של החברה להעניק כתב שיפוי ו/או פטור גם לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי בהתאם לשיקול דעתה וכפוף לדין.

8. שכר דירקטורים

- 8.1 דירקטור, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, יהיה רשאי לקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בחברה ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.

8.2 שכרם של הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים הבלתי תלויים בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול") והוראות החוזר המאוחד.

8.3 שכרם של דירקטורים אחרים לא יעלה על שכרם של הדירקטורים החיצוניים.

8.4 ככל שיינתן, תגמול יושב ראש דירקטוריון, ייקבע בהתחשב בהוראות סעיף 8.2 לעיל, בהיקף המשורה שלו ובהתייחס לשיקולים הקבועים בחוזר המאוחד, חלק 1 שער 5, פרק 5, סעיף 6(ב).

8.5 על-אף האמור לעיל, דירקטורים בחברה, לרבות יו"ר דירקטוריון החברה, אשר מועסקים בחברה אחרת בקבוצה מחוץ לישראל, ואשר מקבלים ממנה תגמול בגין העסקתם כאמור בחברה האחרת, לא יקבלו כל תגמול נוסף מהחברה בגין כהונתם כדירקטורים בחברה.

9. עובדים במיקור חוץ

במסגרת הסכמי התקשרות של החברה עם ספקים לגבי "מיקור חוץ" (כהגדרתו בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחוזר המאוחד) של פעילות מהותית, יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה, יהיה עקבי עם עקרונות מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

10. תנאי תגמול עובדי החברה (שאינם בעלי תפקיד מרכזי)

10.1 עובדי החברה הינם המשאב המרכזי, המאפשר לחברה ליצור עמדת מובילות בשוק התחרותי בו היא פועלת. התגמול לכלל העובדים הינם מרכיב חשוב, גם אם לא יחיד, בשימור עובדי החברה לאורך זמן.

10.2 עקרונות התגמול אמורים להוות בסיס לשביעות הרצון של העובד תוך התחשבות בתפקידו, מאפייניו האישיים, שכר השוק המתאים לתפקיד, ביצועיו לאורך זמן והמצב העסקי של החברה.

10.3 בנוסף לתגמול חודשי קבוע (שכר) עובדי החברה יהיו זכאים להפרשות סוציאליות המופקדות, בדרך כלל, לפוליסות, לקרנות פנסיה והשתלמות ולקופות גמל שונות בהתאם לכל דין. כמו כן, עובדי החברה יהיו זכאים לתנאים נוספים (כגון: חופשה, דמי מחלה, הבראה) בהתאם לנהלים המקובלים בחברה.

10.4 הנהלת החברה תהיה רשאית לשנות את מרכיבי מודל התגמול מעת לעת בהתאם ליעדים העסקיים שיגזרו מתוך תוכניות העבודה השנתיות של החברה. המרכיב הקבוע בחבילת התגמול של עובדי החברה יכלול הפרשות פנסיוניות מלאות, בהתאם לכל דין.

10.5 תוספות שכר

החברה תשקול מדי שנה מתן תוספות שכר בהתאם למצבה הפיננסי, השוואת השכר לבעלי תפקיד דומה ובהתאם לאישור התקציב על ידי דירקטוריון החברה, וזאת בהתאם למדיניות התגמול של הקבוצה.

10.6 רכיב משתנה שנתי

א) אוכלוסיית העובדים הכללית

עובדי החברה שאינם זכאים לתמריצים או כל רכיב משתנה במהלך השנה, עשויים להיות זכאים לקבלת מענק שנתי. המענק יינתן בהסתמך על מצבה הפיננסי של החברה, עמידה ביעדים העסקיים שלה ואישור הדירקטוריון.

המענק השנתי האפשרי נקבע לגבי כל דרג בחברה כטווח של מספר משכורות, עד לתקרה מקסימאלית של 3 משכורות חודשיות. טווח זה מתבסס על הערכת ביצועי העובד.

עוסקים בשיווק ומכירה

עובדי החברה העוסקים בשיווק ומכירה ללקוחות ושאינם בעלי תפקיד מרכזי (כגון מנהלי מכירות, מנהלי תיקים, עובדי שימור תיק, עובדי מוקדי שירות ומכירה) עשויים להיות זכאים בנוסף לשכר הבסיסי גם למרכיב משתנה חודשי או רבעוני המבוסס על היקף הפעילות עליה הם מופקדים. מרכיב זה משתנה מעת לעת בהתאם ליעדים העסקיים. יעדי הזכאות לרכיב המשתנה עבור עובדים אלו וכן עבור עובדים העוסקים בשיווק ומכירה ללקוחות שהינם בעלי תפקיד מרכזי ייקבעו באופן אשר לא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה. יצוין כי הסיכון לחוסר הוגנות מצד עובדים כאמור לחברה מוגבל, שכן לחברה נהלים מוסדרים הקובעים הסדרי תגמול מידתיים ומוגבלים, וכן לאור היקפו המוגבל ביותר של שיקול הדעת הנתון לעוסקים בשיווק ומכירה, ביחס לתנאי המוצרים ו/או למחירים ו/או ביחס לאישור קבלת הלקוחות ולחיתום.

ב) עובדי בקרה ופיקוח

יעדי הזכאות לרכיב המשתנה עבור עובדי בקרה ופיקוח (אשר אינם דירקטורים, נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי) לא יכללו יעדי ביצוע של הפעילויות שנמצאות תחת פיקוחם ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות להם הם משתייכים.

ג) עוסקים בניהול השקעות

יעדי הזכאות לרכיב המשתנה עבור עובדים העוסקים בהשקעות אשר אינם בעלי תפקיד מרכזי יתבססו על התשואה בתיק ההשקעות של החברה לעומת רמת הסיכון בתיק ההשקעות, ביחס ליעדים שנקבעו לעניין זה, בתקופה של 3 שנים שקדמה למועד בחינת הביצועים. עם זאת, לגבי עובד העוסק בתפקיד של ניהול השקעות, ואשר יועסק בחברה תקופה הקצרה משלוש שנים, תהא החברה רשאית לבצע מדידה בהתאם לתקופה בה יועסק בחברה.

11. עלות העסקת עובדים

11.1 החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מקבוצת משקיעים אליה משתייכת החברה.

11.2 החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות שלו, וכפוף למגבלות החוזר המאוחד.⁵

11.3 החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה משולט בחברה או ממחזיק מהותי. האמור לא יחול לגבי דירקטורים של החברה המועסקים על-ידי חברות הקבוצה מחוץ לישראל ושאינם מקבלים תגמול מהחברה.

11.4 לצורכי סעיף 11 זה –

11.4.1 "שולט" – לרבות קרובו או תאגיד אחר שבשליטתו.

11.4.2 "מחזיק מהותי" – כהגדרתו בסעיף 41 לחוק הפיקוח על הביטוח, לרבות קרובו או תאגיד אחר בשליטתו.

12. שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנהל הכללי

12.1 שינוי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנכ"ל שתוצאתו המצטברת במועד השינוי לא תעלה על 10% לשנה ביחס לעלות השנתית לחברה של התגמול לאותו נושא משרה, כפי שהייתה במועד אישור מדיניות התגמול (או במועד מאוחר יותר, אם התגמול עודכן שלא לפי סעיף זה) ("שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנהל הכללי") לא יהיה טעון את אישור הדירקטוריון או ועדת התגמול, ובלבד שהשינוי אושר בידי המנהל הכללי, והוא עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול של החברה לעניין זה.

⁵ דהיינו, בעת כהונה של עובד או בעל תפקיד מרכזי במספר גופים מוסדיים שהם חלק מקבוצת משקיעים, על כל גוף מוסדי בקבוצה לשאת בעלויות העסקתו בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות באותו גוף מוסדי, וכפוף למגבלות החוזר המאוחד. האמור לא יחול לגבי דירקטורים של החברה המועסקים על-ידי חברות הקבוצה מחוץ לישראל ושאינם מקבלים תגמול מהחברה.