

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
<u>באמצעות מערכת המגנ"א</u>	<u>באמצעות מערכת המגנ"א</u>

א.ג.נ.,

**הנדון: דו"ח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה**

ניתן בזאת דיווח מיידי של מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ ("החברה") בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א - 2001 ("תקנות בעלי שליטה"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל - 1970 ("תקנות הדיווחים") ועל-פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("חוק החברות") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה שתתכנס ביום ו', 30 בדצמבר 2016, בשעה 10:00, במשרדי החברה ברח' אפעל 4, פתח תקווה (להלן: "האסיפה הכללית" או "האסיפה").

**חלק א' – פרטים אודות ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה**

**1. סדר יומה של האסיפה:**

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

**1.1 עדכון מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה לשנים 2017 עד וכולל 2019 ואישורה**

עדכון מדיניות התגמול של החברה, כמשמעותה בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, בנוסח המצ"ב לדוח זה **כנספת א'** (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת") ואישורה, הכל כמפורט בסעיף 2 להלן.

מדיניות התגמול המוצעת תחול על כל נושאי המשרה בחברה, אשר כולם, נכון למועד דוח זה, מכהנים, בנוסף לכהונתם כנושאי משרה בחברה, כנושאי משרה בחברה הבת, מגדל חברה לביטוח בע"מ (להלן: "מגדל ביטוח") ו/או במגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ (להלן: "מקפת") ו/או ביוזמה קרן פנסיה לעצמאים בע"מ (להלן: "יוזמה"), וביחד מגדל ביטוח, מקפת ויוזמה – "הגופים המוסדיים בקבוצה" "נושאי משרה מוסדיים", לפי העניין.

**1.2 אישור תנאי כהונה של מר יוחנן דנינו, יו"ר דירקטוריון החברה**

אישור תנאי כהונה של מר יוחנן דנינו, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 16 בדצמבר 2015 וכיו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח החל מיום 2 בנובמבר 2015 (להלן: "יו"ר הדירקטוריון"). אישור תנאי כהונה יהיה בתוקף מיום 12 באוקטובר 2016.

**1.3 אישור תנאי העסקה של מר עופר אליהו, מנכ"ל מגדל ביטוח**

אישור תנאי העסקה של מר עופר אליהו, מנכ"ל מגדל ביטוח, לשנים 2017 עד וכולל 2019. אישור תנאי כהונה יהיה בתוקף מיום 12 באוקטובר 2016.

**1.4 אישור תנאי כהונה של מר ערן צ'רנינסקי, מנכ"ל החברה**

אישור תנאי כהונה של מר ערן צ'רנינסקי, מנכ"ל החברה המכהן כמנהל חטיבת פיננסים ואקטואריה של מגדל חברה לביטוח בע"מ. אישור תנאי כהונה יהיה בתוקף מיום 1 בנובמבר 2016.

**1.5. אישור מענק שנתי לשנים 2017 עד וכולל 2019 למר אלי אליהו, קרובו של בעל השליטה המועסק במגדל ביטוח**

אישור מענק שנתי נורמטיבי, כמשמעות מונח זה במדיניות התגמול המוצעת, למנהל, בסך של 200 אלפי ש"ח, בגין כל שנה קלנדרית מהשנים 2017 עד וכולל 2019. בהתאם למדיניות התגמול, יהיה המענק השנתי למר אלי אליהו מבוסס ביצועים וסכומו לא יעלה בכל מקרה על סך מקסימאלי של 280 אלפי ש"ח, לשנה.

**1.6. אישור מתן כתבי שיפוי לנושאי משרה שהם בעל השליטה או קרובו**

להעניק לנושאי המשרה הבאים: מר שלמה אליהו, מר עופר אליהו ומר ישראל אליהו המכהנים כנושאי משרה בחברה ובחברות בת שלה כתב שיפוי בנוסח כפי שאושר באסיפה הכללית של החברה מיום 7 בפברואר 2012 וניתן לנושאי המשרה בחברה.

**1.7. אישור מתן כתבי פטור לנושאי משרה, למעט לבעל השליטה או קרובו**

מוצע להעניק פטור לנושאי משרה, למעט לבעל השליטה או קרובו, שאין בידם פטור קודם מהחברה **(בכפוף לאמור בסעיף 9.1.4 להלן)** ולנושאי המשרה, למעט לבעל השליטה או קרובו, שיכהנו בחברה מעת לעת בעתיד.

**1.8. אישור מתן כתבי פטור לנושאי משרה שלבעל השליטה יש בהם עניין אישי**

מוצע להעניק פטור לנושאי משרה, שהינם בעל השליטה או קרובו, המכהנים בחברה ביום החלטה זו וכפי שיכהנו בעתיד, וזאת בנוסח שיינתן לכל נושאי המשרה.

**2. פרטים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל – עדכון מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה לשנים 2017 עד וכולל 2019 ואישורה**

**2.1. כללי**

2.1.1 ביום 27 באוקטובר 2014, לאחר קבלת המלצתה של ועדת התגמול ואישור דירקטוריון החברה, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את שינוי ועדכון מדיניות התגמול של החברה בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2, מדיניות תגמול בגופים מוסדיים, שפורסם ביום 10 באפריל 2014 (להלן: "חוזר התגמול") (ראה דיווח מיידי מיום 22 בספטמבר 2014, אסמכתא מספר 2014-01-161913, בדבר זימון האסיפה הכללית שעל סדר יומה, בין היתר, אישור מדיניות התגמול ודיווח מיידי מיום 27 באוקטובר 2014, אסמכתא מספר 01-181653-, בדבר תוצאות האסיפה הכללית).

2.1.2 ביום 7 באוקטובר 2015 פורסם חוזר גופים מוסדיים 2015-9-31, מדיניות תגמול בגופים מוסדיים – תיקון (להלן: "התיקון לחוזר התגמול") בעקבותיו עודכנה מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בשליטת החברה.

2.1.3 ביום 12 באפריל 2016 פורסם חוק התגמול. על פי הוראות חוק התגמול, תגמול מעל רף של 2.5 מליון ש"ח לשנה דורש אישור מיוחד (להלן: "רף האישור") ולא ניתן לאשר תגמול כאמור אם היחס בין התגמול המבוקש לבין תגמול העובד בעל השכר הנמוך ביותר בחברה עולה על 35.

2.1.4 בהמשך לעדכון ברגולציה החלה על החברה ועל הגופים המוסדיים בשליטתה כאמור ולאור רצון החברה לעדכן את מדיניות התגמול בעקבות סוגיות שעלו במהלך יישום המדיניות הנוכחית מוצע לעדכן את מדיניות התגמול.

2.1.5 לצורך גיבוש מדיניות תגמול מוסדיים, אשר היוותה את הבסיס למדיניות התגמול של החברה, וגיבוש המדיניות המוצעת, ועדת התגמול מוסדיים וועדת התגמול של החברה נעזרו ביועצים חיצוניים, שהינם מומחים בתחום מדיניות התגמול ומייצעים לחברות רבות במשק בתחום זה, בין היתר בקביעת הקריטריונים וסבירות עקרונות התגמול במדיניות.

2.1.6. במדיניות התגמול ניתן משקל רב לתוצאות העסקיות של החברה בדרך של קשירת ביצועים לאיתנות העסקית והפיננסית של החברה וקבוצת המוסדיים וכן להיבטי ניהול הסיכונים של החברה, הון הגופים המוסדיים, נזילות, ביצועי החברה לרבות ביחס לכספי החוסכים באמצעותה, ופרמטרים מרכזיים אשר מהווים אינדיקציות להצלחה של הגוף המוסדי, כמו גם ללקוחותיו, לאורך זמן ולטווח ארוך.

#### 2.1.7. **כפיפות נושאי המשרה בחברה למדיניות התגמול של החברה ולמדיניות תגמול מוסדיים**

כל נושאי המשרה של החברה שאינם חברי דירקטוריון<sup>1</sup> הכוללים את מבקרת הפנים, מנהל הכספים, הממונה על אכיפה וציות, מנהלת הסיכונים, מזכירת החברה והיועמ"ש, מכהנים בתפקידים אלו גם בגופים המוסדיים. בהתאם, כל נושא המשרה בחברה הינם בעלי תפקיד מרכזי בגופים המוסדיים (כהגדרתו במדיניות תגמול מוסדיים, וכן (למעט מזכירת החברה) הינם בתפקידי פונקציות בקרה ו/או בעלי תפקיד דואלי (כהגדרת המונחים במדיניות התגמול המוצעת).

מנכ"ל החברה, מר ערן צ'רנינסקי, מכהן גם כמנהל חטיבת פיננסים ואקטואריה של מגדל ביטוח.

מנכ"ל מגדל ביטוח, מר עופר אליהו, המכהן גם כיו"ר דירקטוריון מקפת ויוזמה, והמנהל, מר אליהו אליהו המכהן במגדל ביטוח, הינם קרוביו של בעל השליטה בחברה, ועל כן הינם כפופים להוראות מדיניות התגמול (הקובעת כי, בין היתר, במסגרת נושאי משרה יכללו מי שממלא תפקיד כלשהו בקבוצת מגדל והוא קרובו של בעל השליטה).

בהתאם, כלל נושאי המשרה של החברה וכן מנכ"ל מגדל ביטוח והמנהל ("נושאי משרה חופפים") כפופים, בהתאם להוראות הדין, הן למדיניות תגמול מוסדיים והן למדיניות התגמול של החברה.

לאור זאת, נדרשה החברה להתאים את מדיניות התגמול למדיניות תגמול מוסדיים.

2.1.8. באופן זהה למדיניות תגמול מוסדיים, מדיניות התגמול המוצעת כוללת התייחסות לתקרה שננקבה בחוק התגמול.

2.1.9. עיקרי השינויים<sup>2</sup> שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות התגמול הנוכחית של החברה<sup>3</sup> הינם כמפורט להלן:

א. קביעת תקרה לעלות השנתית החזויה המקסימלית של נושא המשרה בעקבות פרסום חוק התגמול. בהתאם לאמור נקבע במדיניות התגמול כי יו"ר הדירקטוריון, המכהן גם כיו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח, יקבל רכיב קבוע בלבד והתגמול שלו לא יחרוג מהנמוך מבין הסכומים הבאים: (1) תגמול המשקף, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, יחד עם תנאים נלווים ותנאים אחרים הקבועים במדיניות זו, יחס ההכפלה<sup>4</sup> של 13; (2) העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול לא תעלה על הגבוה מבין 2.5 מיליון ש"ח<sup>5</sup>

<sup>1</sup> תגמול חברי הדירקטוריון של החברה שאינם יו"ר הדירקטוריון הינו בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התשי"ס - 2000, ואינו עולה על הגבול המרבי המותר בתקנות אלו ובכלל זה לפי שיקול דעת החברה בהתחשב בהגדרתם כבעלי מומחיות פיננסית או מקצועית. יצוין כי מר שלמה אליהו, המכהן כדירקטור בחברה, אינו מקבל גמול בגין כהונתו זו.

<sup>2</sup> הפירוט שלהלן אינו ממצה. הוראות המדיניות המלאה הן ההוראות המחייבות בלבד. התיאור להלן ניתן באופן כללי בלבד ועל מנת לתאר בתמציתיות עיקרי השינויים בלבד. תיתכן אי התאמה במונחים המוגדרים בהוראות המדיניות ובדוח זה, וזאת לצורכי פישוט התיאור הכללי.

<sup>3</sup> גורמי ניהול השקעות, מנהלי תחומים עסקיים ביטוחיים וכיוצא"ב הנכללים בבעלי תפקיד מרכזי ותגמולם מוסדר על פי מדיניות תגמול מוסדיים אינם מכהנים בחברה. על כן, עיקרי ההתאמות במדיניות התגמול המקורית היו ביחס לרכיבי המדיניות החלים על נושאי המשרה החופפים.

<sup>4</sup> על פי הוראות התיקון לחוזר התגמול, על הגוף המוסדי לקבוע יחס הכפלה מירבי שבו יוכפל תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי לצורך קביעת תגמול יו"ר הדירקטוריון באותו הגוף. יחס ההכפלה יחושב על פי המספר המזערי של ישיבות דירקטוריון וועדותיו המחויב על פי ההסדר התחיקתי ועל בסיס התגמול המשולם בפועל לדירקטורים החיצוניים בגוף המוסדי.

<sup>5</sup> צמוד למדד חודש מרץ 2016.

(לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין) או תקרת התגמול על פי הדין<sup>6</sup>; או (3) 90% מהתגמול שישולם למנכ"ל מגדל ביטוח. כן נקבע במדיניות כי העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול למנכ"ל החברה לא תעלה על הגבוה מבין 2.5 מיליון ש"ח<sup>7</sup> (לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין) או תקרת התגמול על פי הדין וכי העלות השנתית החזויה המקסימלית לנושא משרה, שאינו מנכ"ל או יו"ר הדירקטוריון, לא תעלה על 2.5 מיליון ש"ח (כולל פיצויים ותגמולים על פי דין)<sup>8</sup>.

ב. בעקבות התיקון לחוזר התגמול נוספה הוראה לפיה דירקטור המכהן בגוף מוסדי יקבל רק רכיב קבוע בגין כהונתו בגוף המוסדי. מאחר וכל הדירקטורים המכהנים בחברה מכהנים גם במגדל ביטוח תחולנה עליהם הוראה זו.

ג. ביחס לתקרות השכר החודשי הקבוע לנושאי משרה שאינם המנכ"ל או יו"ר הדירקטוריון, נקבע כי שכר חודשי קבוע העולה בשיעור של עד 10% מהסכומים שנקבעו (100 אלפי ש"ח למנהל בכיר ו-70 אלפי ש"ח למנהל אחר) לא יחשב כסטייה מהוראה זו. כן נקבע כי במקרים מיוחדים, ומבלי שהדבר ייחשב כסטייה ממדיניות התגמול, בהם יש להבטיח את יכולתה של קבוצת מגדל אחזקות לגייס ולשמר מנהלים איכותיים ובעלי ניסיון ניתן, בכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, לשלם שכר חודשי בסכום גבוה מהשכר החודשי הנקוב לעיל בתוספת 10%.

ד. בוטלה האפשרות לשלם רכיב התמדה לנושא משרה.

ה. נוספה האפשרות להעניק לנושא המשרה, במקרים מיוחדים, מענק שנתי מובטח אישי שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר לא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, ובכפוף לאישור פרטני מראש ולתקופה שלא תעלה על שלוש שנים. ככל שנושא המשרה יסיים את כהונתו במהלך התקופה בגינה הוא זכאי לתשלום, ישולם לו החלק היחסי של אותו מענק. למניעת כפל מענקים, במקרה שסכום המענק השנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה יהיה גבוה מסכום המענק המובטח האישי, יהיה המענק השנתי גבוה הפער בין סכום המענק המובטח האישי לסכום המענק השנתי.

ו. נקבע כי המענק הנורמטיבי שיוגדר לכל נושא משרה (לציון ביצוע 100%) לא יעלה על שש משכורות חודשיות וזאת במקום מענק נורמטיבי (לציון ביצוע 100%) שלא יעלה על 714 אלפי ש"ח לשנה למנהל בכיר ו-321 אלפי ש"ח לשנה למנהל אחר.

ז. בוצעו שינויים במנגנון לקביעת עמידה ברכיב יעדי החברה שהינו חלק מהרכיב המשתנה.

ח. בתנאי הסף לתשלום המענק השנתי במקום דרישה לתשואה על ההון של לפחות 7% נקבע כי בשיעור תשואה שבין 4% ל-7%, ישולם חלק יחסי של המענק השנתי, על בסיס ליניארי, כאשר ב-4% ישולם 4/7 מסכום המענק השנתי, ב-5% ישולם 5/7 מסכום המענק השנתי וכן הלאה.

ט. בוצעה הקלה בתנאי הסף לתשלום הרכיבים הנדחים של הרכיב המשתנה ושל מענק ההסתגלות, לרבות לצורך תשלום סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמולי הרכיב המשתנה משנים קודמות. כן נקבע כי במקרה של אי התקיימות תנאי הסף, כולם או חלקם, לביצוע תשלום נדחה של הרכיב המשתנה או של מענק ההסתגלות, הזכאות לתשלומים הנדחים לא תתבטל אלא תידחה לרבעון

<sup>6</sup> גובה תגמול אשר על פי ההסדר התחיקתי חל איסור לשלמו. נכון למועד זה, ככל שהעלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול עולה על 2.5 מיליון ש"ח, חל איסור לשלם תגמול שהעלות השנתית החזויה המקסימלית שלו, לפי עלות משרה מלאה, עולה על פי 35 מהעלות השנתית החזויה המקסימלית בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילמה החברה, במישרין או בעקיפין, לעובד, לרבות עובד של קבלן כח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות לחברה, בשנה שקדמה למועד ההתקשרות.

<sup>7</sup> צמוד למדד חודש מרץ 2016.

<sup>8</sup> צמוד למדד חודש מרץ 2016.

הבא וביצוע התשלומים יהיה מותנה בהתקיימות כל תנאי הסף. ניתן יהיה לדחות תשלומים כאמור מרבעון לרבעון ובלבד שלא ניתן יהיה לדחות תשלומם של תשלומים נדחים כלשהם ביותר משלוש שנים קלנדריות רצופות.

- י. בוצעו התאמות במנגנון לשקלול הביצועים במענק ובתקרה לביצועי יתר.
- יא. נוספו הוראות לגבי תשלום מענקים במקרים מיוחדים ובכלל זה מענק שיקול דעת ומענק מצטיינים.
- יב. נקבע כי הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית לא יעלה על עשר כפולות השכר החודשי הקבוע.
- יג. הסדרי ההשבה של הרכיב המשתנה עודכנו בהתאם לתיקון לחוזר התגמול.
- יד. תקופת ההודעה המוקדמת לנושאי משרה הוארכה משלושה חודשים (למעט היו"ר והמנכ"ל לגביהם גם במדיניות הנוכחית תקופת הודעה המוקדמת עמדה על ששה חודשים).
- טו. נוספה התייחסות לאפשרות לתת פטור לנושאי משרה ונקבע כי כתיב הפטור שיינתנו על פי מדיניות זו לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוצא מענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.
- טז. תקרת סכומי ביטוח אחריות נושאי משרה (ביטוח D&O) עבור נושאי המשרה, דירקטורים וחברי ועדות השקעה, לרבות עבור בעל השליטה וקרוביו שיכהנו בחברה ו/או בקבוצת מגדל אחזקות, הועלתה לסך של 200 מיליון דולר ובפרמיה שנתית שלא תעלה על 1.5 מיליון דולר. סכום זה נקבע על בסיס הערכה לגבי צורך עתידי כאשר היקף הביטוח יקבע כתלות בתנאי השוק, לרבות הפרמיה ביחס לכיסוי הביטוחי ולסיכון.

## 2.2 תוקף מדיניות התגמול ותחולתה ביחס לנושאי משרה בחברה וביתר חברות הקבוצה

- 2.2.1 למעט אם נקבע מפורשות אחרת, מדיניות התגמול המוצעת תוחל על נושאי משרה בחברה בלבד<sup>9</sup>.
- 2.2.2 מדיניות התגמול תחול על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה שיאושרו החל ממועד אישור מדיניות התגמול ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בחברה במועד אישור מדיניות התגמול המוצעת).
- יודגש, אין באימוץ מדיניות התגמול המוצעת כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות, במועד אישור מדיניות התגמול המוצעת, בין החברה לבין נושאי המשרה בה ו/או כדי לפגוע בזכויות מוקנות, למעט בהתאם להסדר התחיקתי החל על נושאי המשרה.
- 2.2.3 מדיניות התגמול תחול על תנאי כהונה והעסקה שיונהגו ממועד אישורה ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בחברה במועד אישור המדיניות) וכן על תשלומם של סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמולי רכיב משתנה משנים קודמות.
- 2.2.4 החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

<sup>9</sup> לגופים המוסדיים המצויים בשליטת החברה, קיימת מדיניות תגמול מוסדיים נפרדת בהתאם להוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון. המדיניות מסדירה תנאים של מנכ"ל או יו"ר מגדל ביטוח בחלקים מסוימים.

2.3. אופן יישום מדיניות התגמול לשנים 2014 עד וכולל 2016 ("המדיניות הנוכחית")

להלן פירוט היחס בין תקרות שנקבעו במדיניות הנוכחית לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של החברה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים<sup>10</sup>:

2.3.1. יו"ר דירקטוריון החברה – קיים מתאם של 100% בין התגמול הקבוע (על בסיס שנתי) ששולם ליו"ר הדירקטוריון בשנת 2015 לבין תקרת התגמול הקבוע השנתי שנקבעה במדיניות הנוכחית.

2.3.2. מנכ"ל החברה - קיים מתאם של 100% בין התגמול הקבוע (על בסיס שנתי) ששולם למנכ"ל החברה בשנת 2015 לבין תקרת התגמול הקבוע השנתי שנקבעה במדיניות הנוכחית. היחס בין התגמול המשתנה ששולם למנכ"ל החברה בשנת 2015 בגין שנת 2014 (טרם כהונתו כמנכ"ל החברה) לבין תקרת התגמול המשתנה שנקבעה במדיניות הנוכחית עומד על 98%.

2.4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון – לבדיקת מוציאות החברה (לאורך כל המסמך) שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ומועדי הישיבות}}

2.4.1. ועדת התגמול של החברה אישרה בדיוניה בימים 22 ו-24 בנובמבר 2016 את מדיניות התגמול המוצעת, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת התגמול: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית בודו (דח"צ) ורונית אברמזון.

2.4.2. דירקטוריון החברה אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את מדיניות התגמול המוצעת, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון מגדל ביטוח: יוחנן דנינו, יו"ר, שלמה אליהו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית בודו (דח"צ), רונית אברמזון ועמוס ספיר.

2.5. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי במדיניות התגמול המוצעת

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

2.5.2. בנוסף, לאור העובדה כי מדיניות התגמול המוצעת דנה באופן נפרד בעקרונות תגמול ליו"ר הדירקטוריון וכן קובעת מגבלות ספציפיות לגבי נושאי משרה אשר הינם בעל שליטה בחברה או קרוביו, הרי שלדירקטורים יוחנן דנינו, שלמה אליהו וישראל אליהו, עשוי להיות עניין אישי בנוגע לחלק מעקרונות מדיניות התגמול.

2.5.3. בהתאם לאמור לעיל, ולאור הוראת סעיף 278(ב) לחוק החברות בעת דיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה היו רשאים להיות נוכחים כל הדירקטורים המכהנים בחברה, וזאת למעט הדיונים ברכיבים הנוגעים לתגמול ליו"ר הדירקטוריון או לתגמול נושאי משרה אשר הינם בעל השליטה בחברה או קרוביו, בהם לא נכחו יו"ר הדירקטוריון או הדירקטורים שלמה אליהו וישראל אליהו, בהתאמה.

2.6. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המוצעת

כללי

2.6.1. מדיניות התגמול של החברה מקדמת את מטרותיה ואת מדיניותה בראייה ארוכת טווח והיא חלה על נושאי המשרה בחברה, אשר, נכון להיום, כולם נושאי משרה

<sup>10</sup> הנתונים מתייחסים ליו"ר הדירקטוריון, מר יוחנן דנינו, אשר החל כהונתו בחברה ביום 24 בנובמבר 2015 כדירקטור ויו"ר דירקטוריון החל מיום 16 בדצמבר 2016, ולמנכ"ל החברה, מר ערן צ'ריניסקי, אשר החל כהונתו בחברה כמנכ"ל ביום 24 במרץ 2015.

בגופים המוסדיים. משכך, המדיניות מתייחסת למטרות החברה והגופים המוסדיים בשליטתה.

2.6.2. מדיניות התגמול עולה בקנה אחד עם הוראות ההסדר התחיקתי החל על החברה ועל הגופים המוסדיים בשליטתה, ויוצרת קווים מנחים וברורים לקביעת אופן תגמול נושאי משרה בחברה, תוך הותרת מתחם שיקול דעת סביר בהיקפו בקביעת התגמול הפרטני לכל נושא משרה בחברה, באופן אשר יהלום את כישוריו, ניסיונו ותפקידו של נושא המשרה מחד, ואת טובת החברה ומדיניותה, מאידך.

2.6.3. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול התייחסה ועדת התגמול לחשיבות איכות הדרג הניהולי בחברה, השגת מטרותיה של החברה והאסטרטגיה שלה בראייה ארוכת טווח וכן להיבטים השונים הקשורים במדיניות התגמול. בהתאם, מדיניות התגמול כוללת תמריצים ראויים מחד, אך מוגבלים בהיקפם מאידך, בין היתר לצורך יצירת איזון ראוי בין הרצון לתמרץ ביצועים אשר מיטיבים עם החברה ועם הגופים המוסדיים בשליטתה כמו מבוטחים, עמיתים ועובדים, לבין הרצון לשמור על תאבון סיכון סביר ומוגבל, והכל בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ושל הגופים המוסדיים.

2.6.4. מדיניות התגמול תואמת את גודלה של החברה ושל הגופים המוסדיים והיא מאפשרת יצירת תגמול מידתי לנושאי משרה בה ובעלי תפקיד מרכזי בגופים המוסדיים, בהתאם להיקף תפקידם, כישוריהם וניסיונם, בשים לב גם לתנאי השוק.

2.6.5. מדיניות התגמול והתגמולים אשר יינתנו מכוחה גובשה על רקע ובהתחשב, בין היתר, בחוק התגמול תוך הותרת מרחב פעולה מוגבל בהיקפו ובמספר המקרים באופן שימוקד למקרים מתאימים בהתאם לביצועים ותנאי השוק.

2.6.6. מדיניות התגמול תאפשר לחברה לגייס ולשמר כוח אדם איכותי, תוך הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה, והגברת המוטיבציה של נושאי משרה בה לפעול לטובת קידום פעילותה העסקית של החברה, רווחיותה ועסקיה.

2.6.7. השכר החודשי נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע מטלות התפקיד. השכר החודשי מביא לידי ביטוי מצד אחד את כישוריו של נושא המשרה (כגון: ניסיונו, הידע שהוא מביא לתפקיד, מומחיות שצבר בתחום עיסוקו, השכלתו, הסמכות מקצועיות שצבר ועוד) ומצד שני את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא. במסגרת מדיניות התגמול המוצעת נקבע גובהו המקסימאלי של השכר החודשי וכן עוגנו יתר הרכיבים של השכר הקבוע.

2.6.8. מדיניות התגמול המוצעת קובעת את המשקל המקסימלי של הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הכולל של נושא משרה, באופן היוצר איזון הולם בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בחבילת התגמול של נושא משרה, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה, מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדי החברה לטווח ארוך. מדיניות התגמול המוצעת קובעת, למעט ביחס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל מגדל ביטוח, תגמול משתנה מידתי, מוגבל בהיקפו, המבוסס על ביצועי החברה ונושאי המשרה, ואשר חלקו המהותי מבוסס על יעדים אובייקטיביים, כמותיים ומדידים, וזאת מתוך מטרה לתמרץ את נושאי המשרה בחברה לפעול להשגת המטרות והיעדים האסטרטגיים של החברה, תוך יצירת אינטרס משותף בין החברה, נושאי המשרה בה ובעלי מניותיה, והכל בראיה ארוכת טווח ובהתאם לאסטרטגיה של החברה לטווח ארוך.

2.6.9. במסגרת המדיניות מענק השנתי מבוסס על עמידה ביעדים שייקבעו בפרמטרים שנקבעו במדיניות, המבוססים על ביצועים כוללים של קבוצת המוסדיים או ביצועי כלל קבוצת מגדל במסגרת תוצאות החברה. ליעדים אלו נקבעו במדיניות יעדי מינימום שנקבעו ובתנאי סף הקשורים בתשואה על ההון של החברה, נזילות והון הגופים המוסדיים.

2.6.10. כחלק מהמסקנות שנבעו מיישום מדיניות התגמול ומהוראות חוק התגמול, הוחלט להקל בתנאי הסף לביצוע התשלומים הנדחים של הרכיב המשתנה ושל מענק ההסתגלות לרבות תשלום סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמולי רכיב משתנה משנים קודמות. ההחלטה התקבלה לאחר בחינה נוספת של תנאי הסף לתשלום הרכיבים הנדחים, הן של המענק השנתי והן של מענק ההסתגלות, ממנה עלה כי לא נכון שתנאי הסף של שחרור החלקים הנדחים יהיו כמעט זהים לתנאי הסף של קביעת הזכאות למענק מלכתחילה<sup>11</sup>. יתרה מזאת, אי עמידה בתנאי הסף בשנה העוקבת אינה בהכרח נובעת מאירועים הקשורים לשנה בגינה ניתן המענק והיא יכולה לנבוע מאירועים חיצוניים לחברה.

מסיבות אלו הוחלט לקבוע כי תנאי הסף לתשלום נדחה על המענק השנתי (עמידה בדרישות ההון, עמידה בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים ורווח כולל מצרפי חיובי בשנתיים או בשלוש השנים האחרונות) יהיו שונים מתנאי הסף לתשלום הרכיבים הנדחים במענק ההסתגלות (עמידה בדרישות ההון, עמידה בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים וביחס לרכיבים הנדחים השני והשלישי במענק ההסתגלות גם בנושא המשרה לא יחל לעבוד במקום אחר).

כמו כן, ומאותה סיבה, נקבע כי אם לא התקיימו תנאי הסף, כולם או חלקם, לביצוע תשלום נדחה של הרכיב המשתנה ו/או של תשלומי הפרישה הנדחים, הזכאות לתשלומים הנדחים, כולם או חלקם, לא תבטל אלא תידחה ותיבחן ברבעון עוקב והתשלום יבוצע בכפוף להתקיימות כל תנאי הסף באותו המועד. לא יתקיימו התנאים ברבעון העוקב ניתן לדחות התשלום לרבעון העוקב שלאחריו וכך לאחר מכן ובלבד שלא ניתן לדחות תשלומים נדחים יותר משלוש שנים.

2.6.11. שכרם של הדירקטורים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) הינו בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס - 2000. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי תשלום תגמול בהתאם לתקנות האמורות משקף גמול ראוי, הולם ושוויוני לדירקטורים, תוך הבטחת חופש פעילותם ועצמאותם.

2.6.12. ניהול עסקי החברה כרוך מעצם טיבו, בקבלת סיכונים עסקיים מחושבים. הוספת ההתייחסות לאפשרות לתת פטור, בכפוף למגבלות הקבועות בחוק, מטרתה לאפשר לחברה להעניק לדירקטורים, לנושאי המשרה ולבעלי התפקיד שיקבעו חופש פעולה במידה המירבית המותרת לפי החוק וזאת בכדי לאפשר להם לפעול בחופשיות לטובת החברה מבלי שייקחו על עצמם סיכונים אישיים מופרזים, ובלבד שיפעלו שלא מתוך פזיזות או בכוונת זדון.

2.6.13. הועדה התייעצה במומחים לצורך קביעת מדיניות התגמול ותנאי התגמולים מכוחה וקיבלה במהלך הדיונים חומר ונתונים שנדרשו לה לשם קבלת ההחלטות וקביעת מדיניות התגמול.

### **היחס בין התגמול לנושאי משרה לבין יתר עובדי החברה**

2.6.14. בקביעת מדיניות התגמול המוצעת בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את היחס שבין עלות התגמול הכוללת לנושאי המשרה (לפי תפקידים)<sup>12</sup>, לבין: עלות התגמול הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה וחברות הקבוצה<sup>12</sup> (יחדיו), לרבות עובדי קבלן המועסקים באותן חברות<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> במדיניות הקודמת ההבדל בין תנאי הסף למענק לבין תנאי הסף לתשלומים הנדחים של המענק היה בכך שלגבי המענק התנאי של תשואה של 7% על ההון נבחן לגבי שנת המענק ואילו לגבי התשלומים הנדחים התנאי של 7% תשואה על ההון היה יכול להתקיים בשנת התשלום הרלוונטית או בממוצע החל משנת המענק עד לשנת התשלום הרלוונטית (כולל).

<sup>12</sup> למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים.

<sup>13</sup> כמו כן, במסגרת אימוץ מדיניות תגמול מוסדיים נמדד ונבחן היחס בין שכר נושאי המשרה המוסדיים לעלות שכרם של יתר עובדי קבוצת המוסדיים.



לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי מדיניות התגמול המוצעת המובאת לאישור האסיפה הכללית של החברה הינה ראויה ומתאימה למאפייני החברה, בשים לב לגודלה, היקף עסקיה ותחומי פעילותה.

## 2.7. עמידה במדיניות התגמול המוצעת

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה תואמים את הוראות מדיניות התגמול המוצעת.

## 3. פרטים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.2 לעיל – אישור תנאי כהונה של מר יוחנן דנינו, יו"ר הדירקטוריון של החברה

### 3.1. תיאור התפקיד של יו"ר הדירקטוריון ותנאי כהונתו

3.1.1. להלן פירוט תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון במסגרת הסכם של מתן שירותים על ידי חברה בשליטתו המלאה (להלן: "חברת יו"ר הדירקטוריון" ו"הסכם מתן השירותים" או "ההסכם", בהתאמה), ב-90% משרה. תנאים אלו אושרו באסיפה הכללית מיום 21 בינואר 2016 (לפירוט מלוא תנאי ההעסקה ראה לפרטים ראו דיווחים מיידיים של החברה מהימים 29 בדצמבר 2015 (דוח מיידי בדבר זימון האסיפה הכללית), דוח מתקן מיום 31 בדצמבר 2015 ו ב 21 בינואר 2016 (דוח מיידי בדבר תוצאות האסיפה הכללית), אסמכתאות 2015-01-081631, 2015-01-192060 ו-2016-01-015373, בהתאמה):

א. ההסכם הינו הסכם לתקופה בלתי קצובה. ההסכם נכנס לתוקפו ביום 2 בנובמבר 2015 (המועד הקובע).

ב. דמי ניהול - במשך כל תקופת ההסכם, תשלם מגדל ביטוח<sup>14</sup> לחברת יו"ר הדירקטוריון, מדי חודש בחודשו, דמי ניהול חודשיים בסך כולל של 187 אלפי ש"ח (להלן: "דמי הניהול"). דמי הניהול יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן ויעודכנו אחת לשנה, בהתאם לשיעור עליית המדד לעומת מדד הבסיס של ההסכם, אשר הינו מדד אוקטובר 2015. במקרה של ירידה במדד לעומת מדד הבסיס, לא יקטן סכום דמי הניהול, אולם ירידת מדד בשנה מסוימת תקוּוּז מעליית המדד בשנה שלאחריה. נכון להיום עומדים דמי הניהול על 187 אלפי ש"ח.

ג. רכב – מגדל ביטוח תעמיד לרשות יו"ר הדירקטוריון רכב הולם מדרגה 7 עד לשווי שימוש מקסימלי הנזקף לפי טבלאות מס הכנסה, כפי שיעודכנו מעת לעת. מגדל ביטוח תישא במלוא הוצאות עלות השימוש במכונית ועלות אחזקתה, לרבות גילום מס ההכנסה המוטל בגין המכונית והשימוש בה. יו"ר הדירקטוריון יוכל לבחור לרכוש רכב בעצמו ולקבל החזר הוצאות החזקה ושימוש אשר לא יעלו על העלות שהייתה משלמת מגדל ביטוח אילו העמידה לרשות יו"ר הדירקטוריון רכב בהתאם לתנאים המפורטים לעיל, לרבות גילום מס הכנסה. העלות החודשית בגין העמדת הרכב, נכון למועד זה, עומדת על כ-29 אלפי ש"ח. היו"ר עשה שימוש בזכותו להמיר הטבה זו בהחזר הוצאות החזקה ושימוש כמפורט לעיל. מאחר ויו"ר הדירקטוריון מספק לחברה שירותים באמצעות חברת יו"ר הדירקטוריון, במסגרת הסכם שירותים וללא הפרשות סוציאליות, אין לחברה עלויות נלוות להמרה זו.

ד. החזר הוצאות - יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי להחזר כל ההוצאות הישירות שהוציא בפועל והכרוכות במילוי תפקידיו על פי הסכם מתן השירותים על פי נהלי מגדל ביטוח, כפי שיהיו בכל מועד רלוונטי.

ה. הודעה מוקדמת - כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם מתן השירותים, בכל עת ומכל סיבה שהיא, בהודעה מוקדמת בכתב, של 180 יום (להלן: "תקופת

14 זהות הגורם שישלם את דמי הניהול מבין החברה או מגדל ביטוח או חלוקת תשלום דמי הניהול ביניהן יכול להשתנות על פי הקצאה פנימית שתעשה בהתאם להוראות הרגולציה.

**ההודעה** ו/או **"תקופת ההודעה המוקדמת"**. ניתנה הודעה מוקדמת על סיום הסכם מתן השירותים על-ידי מי מהצדדים להסכם, יהיו מגדל ביטוח או החברה, לפי העניין, רשאיות (אך לא חייבות) לוותר על שירותיהם של יו"ר הדירקטוריון וחברת יו"ר הדירקטוריון בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ובמקרה זה יהיו זכאים יו"ר הדירקטוריון וחברת יו"ר הדירקטוריון לתשלום דמי הניהול, הרכב והחזר ההוצאות, כמפורט בסעיף זה לעיל, בתקופה שבה מגדל ביטוח והחברה, לפי העניין, ויתרו על השירותים כאמור, עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת. על אף האמור לעיל, מגדל או החברה יהיו רשאיות להביא את הסכם מתן השירותים ביחס לכהונה הרלוונטית, לידי סיום באופן מיידי, ללא הודעה מוקדמת בקרות אחד או יותר מן המקרים שנקבעו בהסכם מתן השירותים (בתמצית, הפרת חובת אמונים מצד יו"ר הדירקטוריון או מניעה בשל הוראות ההסדר התחיקתי).

1. התגמול השנתי הכולל של היו"ר, בהתאם למפורט לעיל וללא רכיב ההתמדה, עומד על 2.61 מיליון ש"ח.

2. כנגד התחייבות יו"ר הדירקטוריון ליתן שירותים במשך 24 חודשים לפחות על פי ההסכם החל מהיום הקובע (להלן: **"תקופת ההתמדה"**), אושר כי יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתשלום דמי ניהול נוספים המותנה בהשלמה של תקופת ההתמדה בסך השווה לשש (6) כפולות של דמי הניהול (סך השווה ל - 1,122,000 (מיליון מאה ועשרים ושניים אלף) ש"ח (להלן: **"רכיב ההתמדה"**). לאחר אישור תנאי הכהונה פנתה הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון (להלן: **"הממונה"**) למגדל ביטוח והודיעה כי על פי עמדתה רכיב ההתמדה הינו רכיב משתנה ואינו עומד בהוראות הרגולציה לפיהן דירקטורים זכאים לקבל רכיב קבוע בלבד.

### 3.2 פירוט השכלתו וניסיונו המקצועי של יו"ר הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון שימש כמפכ"ל משטרת ישראל מאז שנת 2011 ועד לשנת 2015, לפני כהונתו כמפכ"ל שימש יו"ר הדירקטוריון במספר תפקידים מגוונים במשטרת ישראל. יו"ר הדירקטוריון הינו בעל תואר בוגר במשפטים מאוניברסיטת תל אביב, תואר מוסמך במדעי החברה מאוניברסיטת חיפה ועורך דין.

### 3.3 שינוי בתגמול הכולל בעקבות הכניסה לתוקף של חוק התגמול

ביום 12 באוקטובר 2016 (להלן: **"מועד התחילה"**) נכנס לתוקף חוק התגמול. לאור העובדה שעד לאותו המועד טרם הובא לאישור המוסדות המוסמכים של החברה ושל מגדל ביטוח, תגמול העולה על רף האישור, פנה, ביום 10 באוקטובר 2016, מר יוחנן דנינו לחברה ולמגדל ביטוח, בבקשה כי, באופן זמני החל ממועד התחילה ועד לקבלת החלטה בעניין במוסדות המוסמכים, יופחת התגמול המשולם לו לתגמול העומד ברף האישור הנדרש בחוק התגמול. בהתאם לאמור, החל ממועד התחילה, עומד התגמול למר יוחנן דנינו על סך של 2.25 מיליון ש"ח (בהנחה של חישוב שנתי).

### 3.4 תנאי הכהונה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון

3.4.1. היו"ר יעבור לכהן במשרה מלאה (100%)<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> באישור החברה ומגדל ביטוח, יהיה היו"ר רשאי לכהן בתאגידים לטובת הציבור ללא תמורה ו/או לפעילויות אחרות, להעניק שירותי ייעוץ, לכהן בחברה או בתאגיד, בתמורה או שלא בתמורה, ובלבד שאלה לא יפגעו במילוי תפקידו של היו"ר או ייצרו ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה ובמגדל ביטוח.

3.4.2. היו"ר יקבל תגמול בהתאם להוראות מדיניות התגמול המוצעת לפיה תגמול היו"ר לא יעלה על 90% מתגמול מנכ"ל מגדל ביטוח ("התקרה המוסכמת")<sup>16</sup>. ועל כן מבוקש כי התגמול ליו"ר הדירקטוריון יהא בסך של כ- 2.578 מיליון ש"ח (דהיינו, 90% מעלות התגמול למנכ"ל מגדל ביטוח העומדת על כ-2.865 מיליון ש"ח). דמי הניהול החודשיים, לאחר שיו"ר הדירקטוריון המיר את הזכות לקבל רכב בהחזר הוצאות החזקה ושימוש, יעמדו על כ- 214.8 אלפי ש"ח.

3.4.3. בכל מקרה בו העלות השנתית החזויה עולה על התקרה המוסכמת או התקרה הכוללת או שהיא עתידה לפי הצפוי לעלות על אחת מהתקרות האמורה, יוחזר לחברה הסך החוצה את התקרה מיד עם הגילוי.

3.4.4. החברה תישא בעלות המס השנתית השוטפת הנובעת מ"ההוצאה העודפת" על פי חוק התגמול בסך כ-60 אלפי ש"ח.

3.4.5. תנאים אלו יהיו בתוקף החל מיום 12 באוקטובר 2016.

3.4.6. מאחר וביום **10-12** באוקטובר 2016, בעקבות כניסתו לתוקף של חוק התגמול, הודיע יו"ר הדירקטוריון על הפחתה של עלות ההעסקה בהתאם להוראות חוק התגמול, החל ממועד כניסתו של חוק התגמול לתוקף, וכי ממועד זה ועד לאישור האסיפה הכללית את ההסכם המעודכן ("תקופת הביניים"), ישולם לו סך נמוך מסך תקרת התגמול הכולל כפי שאושרה לעיל, מבוקש לשלם ליו"ר הדירקטוריון את הפרש שבין תקרת השכר הכולל שאושרה לבין מה שישולם לו בתקופת הביניים. הפרש זה מוערך בסך של 72 אלפי ש"ח (עד ליום 31 בדצמבר 2016).

3.4.7. החברה, באמצעות יו"ר ועדת התגמול והיועץ לוועדה, קיימו דיונים עם הממונה ביחס לרכיב ההתמדה אשר על פי תנאיו היה עתיד להיות משולם בתום שנתיים מתחילת כהונתו של יו"ר הדירקטוריון. בהמשך לדיונים אלו הוועדה תבחן ותשקול, ובכלל זה פניה לממונה, אם קיימת מניעה לשלם ליו"ר הדירקטוריון את החלק ברכיב ההתמדה בגינו נרשמה הפרשה חשבונאית עד למועד תוקפו של חוק התגמול (בסך של כ-540 אלפי ש"ח). ככל שלא תהיה מניעה או התנגדות לביצוע התשלום החברה תשלם את הסכום החלקי ליו"ר הדירקטוריון כפי שיוחלט.

### 3.5. היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון לגמול עובדי החברה

היחס בין עלות התגמול הכולל של יו"ר הדירקטוריון, בכפוף לאישור האסיפה, לבין עלות התגמול הממוצעת והחצינית של עובדי החברה וחברות הקבוצה<sup>17</sup> (יחדיו), לרבות עובדי קבלן המועסקים באותן חברות, הינו יחס של 12.1 ו- 16.7 (בהתאמה).

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי אין בפערים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בקבוצה, בהתחשב באופייה של הקבוצה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחומי העיסוק שלה וכי פערי עלות ההעסקה הקיימים נובעים מהשונויות בין מידות האחריות, התרומה וההשפעה של המנהל על קידום מטרות הקבוצה.

<sup>16</sup> העלות השנתית החזויה במסגרת התקרה המוסכמת תהא העלות השנתית החזויה כפי שתחושב על פי כללי חשבונאות מקובלים. במסגרת עלות התגמול, יובאו בחשבון תנאי כהונה או העסקה, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור. העלות השנתית החזויה במסגרת התקרה המוסכמת לא תכלול חבות בגין תשלומים של פיצויי פיטורין או תשלומים פנסיוניים כקבוע בהוראות הדין (לרבות צווי הרחבה) והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול. תקרת שכר המנכ"ל הינה התקרה המוסכמת עימו או התקרה על פי הדין, לפי הנמוך.

<sup>17</sup> למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים.

### 3.6. יחס מכפלה לשכר דח"צים

בהתאם להוראות מדיניות תגמול מוסדיים שאומצה בגופים המוסדיים בקבוצה במקביל לאימוץ המדיניות המוצעת, נקבע כי סך כל תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון של מגדל ביטוח לא יחרוג מיחס מכפלה של 13 לשכר הדח"צים מינימלי במגדל ביטוח.

על פי הוראות הרגולציה, יחס המכפלה האמור נקבע בהתאם למספר המזערי של ישיבות הדירקטוריון וועדותיו המחויב על פי דין בגופים המוסדיים. לאור מספר ישיבות הדירקטוריון וועדותיו אשר התקיימו בשנת 2015 בפועל, יחס המכפלה לפי השכר אותו קיבלו הדח"צים בפועל נמוך באופן משמעותי מיחס ההכפלה לשכר דח"צים מינימלי בחברה.

התגמול המשולם ליו"ר הדירקטוריון עומד ביחס ההכפלה האמור.

### 3.7. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה לאישור התגמול ליו"ר הדירקטוריון

3.7.1 הועדה רואה חשיבות בהמשך כהונתו של היו"ר המכהן. בהתאם, סבורה הוועדה שלאחר הודעת הממונה לגבי רכיב ההתמדה אין מקום להתערב בתגמול המשולם לו מעבר להתאמתו למדיניות התגמול של החברה.

3.7.2 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין השכר הכולל של יו"ר הדירקטוריון, לרבות המענקים השנתיים המוצעים, לבין עלות התגמול הממוצעת (יחס של 12.1) והחציונית (יחס של 16.7) של שאר עובדי החברה וחברות הבת העיקריות של החברה (יחדיו), ושל עובדי קבלן המועסקים באותן חברות, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברות האמורות. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי אין בפערים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחומי העיסוק שלה.

3.7.3 תנאי הכהונה של מר יוחנן דנינו עומדים בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול וכפופים לאישור האסיפה הכללית.

### 3.8. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת, בוועדת התגמול ודירקטוריון

3.8.1 ועדת הביקורת של מגדל ביטוח אישרה בדיוניה בימים 20, 22 ו-24 בנובמבר 2016, את התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת ועדת הביקורת נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת הביקורת: אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית בודו (דח"צ) ורונית אברמזון.

3.8.2 ועדת התגמול של החברה אישרה בדיוניה בימים 20, 22 ו-24 בנובמבר 2016 את התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת התגמול: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית בודו (דח"צ), רונית אברמזון.

3.8.3 דירקטוריון מגדל ביטוח אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון מגדל ביטוח: שלמה אליהו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית בודו (דח"צ), רונית אברמזון ועמוס ספיר.

3.8.4 דירקטוריון החברה אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון מגדל ביטוח: שלמה אליהו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית בודו (דח"צ), רונית אברמזון ו - עמוס ספיר.

3.8.5 הדירקטור המנוי בסעיף 3.9 להלן לא השתתף בדיון ובהצבעה בשל עניין אישי.

**3.9. שמו של כל דירקטור שיש לו, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי בעסקה ומהות עניין זה:**

מר יוחנן דנינו, יו"ר דירקטוריון החברה, הינו בעל עניין אישי בהחלטה לאישור תנאי כהונתו.

**3.10. פרטים נוספים**

לפרטים בדבר העלות הכוללת של תנאי הכהונה המוצעים, הדרך שבה נקבעה התמורה, האישורים הנדרשים ועסקאות מסוגה של העסקה או עסקה דומה לה במהלך השנתיים האחרונות שקדמו למועד האישור או שהן עדיין בתוקף ראה סעיף 7 להלן.

**4. פרטים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.3 לעיל - אישור תנאי העסקה של מר עופר אליהו, מנכ"ל מגדל ביטוח**

**4.1. תיאור התפקיד ותנאי העסקתו הנוכחיים של מנכ"ל מגדל ביטוח**

4.1.1. מר עופר אליהו מכהן כמנכ"ל מגדל ביטוח מיום 26 בדצמבר 2013.

4.1.2. טרם מינויו של מר עופר אליהו כמנכ"ל מגדל ביטוח כיהן מר עופר אליהו החל מיום 29 בינואר 2013 כמשנה למנכ"ל במגדל ביטוח, תחילה כמנהל חטיבת עסקי ביטוח כללי וביטוח משנה, ולאחר מכן כמנהל חטיבת הלקוחות, ערוצי ההפצה והשירות של קבוצת מגדל (ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 29.01.2013 אסמכתא 2013-01-024852 ומיום 15.7.2013 אסמכתא 2013-01-093204).

4.1.3. במקביל לכהונתו כמנכ"ל מגדל ביטוח, מכהן מר עופר אליהו וימשיך לכהן, כדירקטור באליהו חברה לביטוח בע"מ ("אליהו ביטוח") וחברות בנות, בשלמה אליהו אחזקות בע"מ וחברות בנות ובפרויקט גן העיר בע"מ וחברות בנות.

**4.2. פירוט השכלתו וניסיונו המקצועי של מר עופר אליהו**

עובר לתפקידיו במגדל, כיהן מר עופר אליהו כמנכ"ל אליהו ביטוח במשך 28 השנים האחרונות ובהשכלתו התמחה בלימודי ביטוח כללי במכללה לביטוח במסלול דו שנתי. בהתאם, מר עופר אליהו מביא עמו לתפקיד ניסיון רחב, ידע והיכרות מעמיקה ורבת שנים בתחום ניהול עסקי הביטוח ומערכת ההפצה בתחום זה.

**4.3. פרטי תנאי העסקתו של מר עופר אליהו המובאים לאישור**

**4.3.1. כללי**

ביום 13 באפריל 2014 אישרה האסיפה הכללית של החברה את תנאי העסקתו של מר עופר אליהו כמנכ"ל מגדל ביטוח. ראה לעניין זה דו"ח מיידי מיום 25 בפברואר 2014 (אסמכתא מספר 2014-01-046174) בדבר זימון האסיפה הכללית ודו"ח מיידי מיום 13 באפריל 2014 (אסמכתא מספר 2014-01-046119) בדבר תוצאות האסיפה הכללית.

**עיקרי תנאי הכהונה שאושרו למר עופר אליהו**

4.3.2. שכר חודשי בסך 170 אלפי ש"ח. השכר יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, ויעודכן אחת לשנה, בתחילת שנה קלנדרית, בהתאם לעלייה בלבד במדד המחירים לצרכן ביחס למדד הבסיס, אשר יהא מדד שפורסם בחודש ינואר 2014 (170 אלפי ש"ח נכון למועד זה).

למען הסר ספק יובהר, כי במקרה של ירידה במדד המחירים לצרכן לא תוקטן המשכורת, אלא ירידת מדד בשנה מסוימת תקוזז מעליית המדד בשנים שלאחריהן.

השכר החודשי יהווה תמורה מלאה עבור כל תפקידיו בקבוצה, ומנכ"ל מגדל ביטוח לא יהיה זכאי לגמול כלשהו בגין כהונתו בכל תפקיד אחר שימונה לו, אם ימונה בעתיד, בקבוצה.

- 4.3.3 מגדל ביטוח תעמיד לרשות מר עופר אליהו, ולצרכי עבודתו, רכב כמקובל במגדל למנהלים במעמדו, רכב עד לשווי שימוש מקסימלי הנזקף לפי טבלאות מס הכנסה<sup>18</sup>, כפי שיעודכנו מעת לעת. מגדל ביטוח תישא במלוא הוצאות עלות השימוש ברכב ועלות אחזקתו, לרבות גילום מס ההכנסה המוטל בגין הרכב והשימוש בו.
- 4.3.4 מר עופר אליהו יוכל לבחור לרכוש רכב בעצמו ולקבל החזר הוצאות החזקה ושימוש אשר לא יעלו על העלות שהייתה משלמת מגדל ביטוח אילו העמידה לרשותו רכב בהתאם לתנאים המפורטים לעיל, לרבות גילום מס הכנסה. העלות החודשית בגין העמדת הרכב, נכון למועד זה, עומדת על כ-26 אלפי ש"ח.
- 4.3.5 כמו כן, מנכ"ל מגדל ביטוח יהא זכאי להחזר הוצאות של אירוח ואשל שהוציא במהלך ביצוע תפקידיו, עיתונות יומית ומקצועית, ארוחות במתקני ההסעדה במשרדי החברה, בדיקות סקר רפואי, הטבות ברכישת ביטוחים, הכל בהתאם למקובל לגבי מנהלים בכירים במגדל ביטוח.
- 4.3.6 מנכ"ל מגדל ביטוח יהיה זכאי לחופשה בת 26 ימי עבודה בשנה<sup>19</sup>, 15 ימי הבראה (בהתאם לתעריף ביחס למנהלים בכירים במגדל ביטוח), לתשלום דמי מחלה עבור ימי מחלה בפועל עד למכסה של 21 ימי עבודה בשנה<sup>20</sup>, העמדת טלפון נייד (לרבות גילום מס מלא), נשיאה בהוצאות השימוש וההחזקה של קו הטלפון בביתו (לרבות גילום מס מלא) ותנאים נלווים נוספים כמקובל לגבי מנהלים בכירים במגדל ביטוח. העלות החודשית של התנאים הנלווים כמפורט בסעיף 4.3.5 לעיל וסעיף זה עומדת, נכון למועד זה, על 7 אלפי ש"ח.
- 4.3.7 מר עופר אליהו יהיה זכאי להפרשות לחיסכון הפנסיוני במסגרת ביטוח מנהלים ו/או קרן פנסיה, כפי שיבחר, בשיעור של 8.33% על חשבון פיצויי פיטורין ו-6.5% עבור תגמולים. בנוסף, יפריש מר עופר אליהו על חשבונו 5.75% משכרו עבור תגמולים. מר עופר אליהו יחויב בזקיפת הכנסה בגין הפרשה מעבר לתקרה המוכרת. במקרה של גידול במשכורתו של מר עופר אליהו, מגדל ביטוח תשלים חוב ותק פיצויים לביטוח הפנסיוני בסמוך לאחר הגידול במשכורת. העלות החודשית בגין הפרשות הסוציאליות עומדת, נכון למועד זה, על כ-25 אלפי ש"ח.
- בסיום העסקה, מר עופר אליהו יהיה זכאי לקבל את כל הסכומים שהופרשו לו על חשבון פיצויי פיטורים במסגרת החיסכון הפנסיוני.
- 4.3.8 מר עופר אליהו יהיה זכאי לכיסוי במסגרת ביטוח אבדן כושר עבודה הקולקטיבי במגדל ביטוח בפרמיה של עד 2.5% משכרו, וכפי שייקבע מעת לעת על ידי מגדל ביטוח לכלל העובדים.
- 4.3.9 כל אחד מן הצדדים, רשאי בכל עת ומכל סיבה, לפי שיקול דעתו המוחלט להפסיק את ההסכם, בהודעה מוקדמת של שלושה (3) חודשים מראש. מגדל ביטוח רשאית לדרוש ממר עופר אליהו להפסיק את עבודתו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת ולנתק את יחסי העבודה לאלתר, מכל סיבה שהיא, וזאת ללא תשלום תמורת הודעה מוקדמת.

#### שינוי בתגמול הכולל בעקבות הכניסה לתוקף של חוק התגמול

- 4.3.10 ביום 12 באוקטובר 2016 ("מועד התחילה") נכנס לתוקף חוק התגמול. לאור העובדה שעד לאותו המועד טרם הובא לאישור המוסדות המוסמכים של החברה ושל מגדל ביטוח, תגמול העולה על רף האישור, פנה, ביום 10 באוקטובר 2016, מר עופר אליהו למגדל ביטוח, בבקשה כי, באופן זמני החל ממועד התחילה ועד לקבלת החלטה בעניין במוסדות המוסמכים, יופחת התגמול המשולם לו לתגמול העומד ברף האישור

18 לפי הטבלאות כיום, שווי רכב בסך 506,580 ש"ח, שווי שימוש חודשי הינו 12,560 ש"ח.  
19 ימי החופשה ניתנים לפדיון ולצבירה עד למכסה של 52 ימי חופשה, בכפוף לנהלי מגדל ביטוח.  
20 ימי המחלה ניתנים לצבירה ללא הגבלה, אך אינם ניתנים לפדיון. ניצול ימי מחלה יתאפשר עד תקרה של 90 יום ברצף, ובכפוף לנהלי מגדל ביטוח.

הנדרש בחוק התגמול (סך של כ- 2.67 מיליון ש"ח המשקף סך של 2.5 מיליון ש"ח ובתוספת ההפרשה לפיצויים).

#### השינויים המוצעים בתנאי ההעסקה

4.3.11 העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול למנכ"ל מגדל ביטוח לא תעלה על 2.865 מיליון ש"ח צמוד למדד אחת לשנה (להלן: "**התקרה המוסכמת**") או תקרת התשלום על פי הדין, לפי הנמוך ("**תקרת השכר הכולל**").<sup>21</sup> סכום התקרה המוסכמת משקף 2.5 מיליון ש"ח בתוספת פיצויים בשיעור של 8.33% ותגמולים בשיעור המתחייב על פי הדין (כיום עומד על 6.5%).

4.3.12 המרת הטבות על פי הסכם קיים - מנכ"ל מגדל ביטוח רשאי להמיר את הטבות המפורטות והתנאים הנלווים הכלולים בהסכם עימו, למעט הטבות שהוחרגו מההמרה,<sup>22</sup> לתשלום במסגרת השכר החודשי ("**המרת הטבות על פי הסכם קיים**"). סך הערך של המרת הטבות על פי הסכם קיים הינו כ- 32 אלפי ש"ח.

4.3.13 התקרה המוסכמת - עלות התגמול הנוכחי של מנכ"ל מגדל ביטוח, בתוספת המרת הטבות על פי הסכם קיים כמפורט לעיל, הינה כ-2.821 מיליון ש"ח. מוצע להתאים את תגמול מנכ"ל מגדל ביטוח לתקרה המוסכמת, בסך כ-2.865 מיליון ש"ח, שהינה תוספת שנתית בסך של כ-44 אלפי ש"ח. בהתאם, התוספת לשכר החודשי של התאמה זו הינו בסך של 3 אלפי ש"ח.

4.3.14 בהתאם, לאחר המרת הטבות על פי הסכם קיים, השכר החודשי של מנכ"ל מגדל ביטוח הינו **כ-202 אלפי ש"ח** (דהיינו, 170 אלפי ש"ח בתוספת המרת הטבות על פי הסכם קיים בשווי של **כ-32 אלפי ש"ח**), ולאחר התאמת שכר המנכ"ל החודשי לתקרה המוסכמת הינו בסך של כ-205 אלפי ש"ח.

4.3.15 הפרשות - כמו כן מנכ"ל מגדל ביטוח רשאי לקטום את הפרשות המעסיק לחסכון פנסיוני עד לתקרת המס ולקבל את ההפרשה במזומן. סכום זה לא יצטרף לשכר החודשי ולא יזכה בהפרשות סוציאליות או בתנאים נלווים (הטבות שהוחרגו מההמרה).

4.3.16 העלות לחברה בגין המרת הטבות על פי הסכם קיים והתאמת השכר לתקרה קיימת מורכבת מעלות חד פעמית בגין חוב ותק בסך של כ-100 אלפי ש"ח ועלות שוטפת בגין הפרשות לפיצויים ותגמולים על התוספת לשכר על הטבות שהומרו בסכום של כ-65 אלפי ש"ח לשנה.

4.3.17 בכל מקרה בו העלות השנתית החזויה עולה על התקרה המוסכמת או שהיא עתידה לפי הצפוי לעלות על התקרה האמורה תנוכה החריגה משכרו של מנכ"ל מגדל ביטוח. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, בכל מקרה של טעות בתשלום מעבר לתקרה המוסכמת, יוחזר למגדל ביטוח הסך החוצה את התקרה מיד עם הגילוי. בנוסף, אם כתוצאה מהמרת הטבות על פי הסכם קיים יחרוג המנכ"ל מהתקרה המוסכמת עקב הפקדת חוב ותק, ינוכה סך החריגה משכרו.

21 העלות השנתית החזויה במסגרת התקרה המוסכמת תהא העלות השנתית החזויה כפי שתחושב על פי כללי חשבונאות מקובלים. במסגרת עלות התגמול, יובאו בחשבון תנאי כהונה או העסקה, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור. העלות השנתית החזויה במסגרת התקרה המוסכמת לא תכלול חבות בגין תשלומים של פיצויי פיטורין או תשלומים פנסיוניים כקבוע בהוראות הדין (לרבות צווי הרחבה) והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.

22 הפרשות סוציאליות (פיצוי פיטורין ותגמולים) וכן חופשה בת 26 ימי עבודה בשנה (ימי החופשה אינם ניתנים לצבירה אך יתרת ימי החופשה אשר יעמדו לזכות מנכ"ל מגדל ביטוח במועד סיום יחסי עובד – מעביד בינו לבין מגדל ביטוח יהיו ניתנים לפידיון) חופשה, 7 ימי הבראה, ימי מחלה בפועל עד למכסה של 21 ימי עבודה בשנה (ימי המחלה אינם ניתנים לפידיון וניתנים לצבירה עד תקרה של 90 יום ברצף) ומתנות לחג.

4.3.18 החברה תישא בעלות המס הנובעת מ"ההוצאה העודפת" על פי חוק התגמול. עלות המס לחברה עקב ה"הוצאה העודפת" הינה כ-260 אלפי ש"ח<sup>23</sup> (כפל מס על החריגה מ-2.5 מיליון ש"ח). עלות זו אינה כוללת את עלות המס החד פעמית, בגין חוב הותק, אם תהיה.

4.3.19 תנאים אלו יהיו בתוקף החל מיום 12 באוקטובר 2016.

4.3.20 מאחר וביום **10-12** באוקטובר 2016, בעקבות כניסתו לתוקף של חוק התגמול, הודיע מנכ"ל מגדל ביטוח על הפחתה של עלות ההעסקה לסך של 2.5 מיליון ש"ח בתוספת ההפרשה לפיצוי פיטורין, החל ממועד כניסת חוק התגמול לתוקף, וכי ממועד זה ועד לאישור האסיפה הכללית את ההסכם המעודכן ("תקופת הביניים"), ישולם לו סך נמוך מסך תקרת התגמול הכולל כפי שאושרה לעיל, מבוקש לשלם למנכ"ל את ההפרש שבין תקרת השכר הכולל שאושרה לבין מה שישולם לו בתקופת הביניים. סך הפרש זה מוערך בסך של 43 אלפי ש"ח (עד ליום 31 בדצמבר 2016).

**היה ובתום 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית, יידרשו אישוריהם של המוסדות המוסמכים בחברה להמשך העסקת מר עופר אליהו, לרבות אישור האסיפה הכללית בהתאם לסעיף 275 לחוק החברות או אישור דומה אחר, יהא תוקף ההסכם לאחר 3 שנים אלו כפוף לקבלת אישורים כאמור על פי הדין.**

#### **4.4 היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל מגדל ביטוח לשכר עובדי החברה**

היחס בין עלות התגמול הכולל של מנכ"ל מגדל ביטוח, בכפוף לאישור האסיפה, לבין עלות התגמול הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה הינו יחס של 13 ו-18<sup>24</sup>, בהתאמה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי אין בפערים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחומי העיסוק שלה וכי פערי עלות ההעסקה הקיימים נובעים מהשונויות בין מידת האחריות, התרומה וההשפעה של מנכ"ל מגדל ביטוח על קידום מטרות החברה.

#### **4.5 שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהתקשרות ומהות עניין זה**

בעל השליטה, כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות, העשוי להיחשב כבעל עניין אישי בעסקה המפורטת לעיל הינו:

4.5.1 מר שלמה אליהו, יחד עם גב' חיה אליהו, מחזיקים, נכון למועד דוח זה, במישרין ובעקיפין, בכ-69.2% מזכויות ההון וההצבעה בחברה.

4.5.2 לבעל השליטה עניין אישי בהתקשרויות לאור היותו של מר שלמה אליהו, אביו של עופר אליהו.

#### **4.6 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי העסקתו של מנכ"ל מגדל ביטוח**

4.6.1 על פי מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים נקבעה תקרת התגמול לתגמול מנכ"ל מגדל ביטוח ויו"ר דירקטוריון מקפת ויוזמה בהתאם לתקרה הקבועה בחוק התגמול. תקרה זו, נכון להיום עומדת על סך **2.98-ב** מיליון ש"ח.

4.6.2 על אף שתנאי הכהונה הקיימים של המנכ"ל עומדים בתקרה הקבועה על פי החוק, נקבעה למנכ"ל תקרה נמוכה מזו המתחייבת על פי החוק. תקרה זו הינה, נכון להיום, בסך של כ-2.865 מיליון ש"ח (שווה ערך לסך של 2.5 מיליון ש"ח בתוספת 8.33% (פיצויים על פי דין) ו-6.5% (רכיב המעביד בתגמולים על פי דין).

כולל עלות המס בגין המרת ההטבות על פי הסכם קיים והתאמת שכר מנכ"ל מגדל ביטוח לתקרה המוסכמת. החישוב נעשה על בסיס שכר לחודש יוני 2016 בתוספת של חלוקת שווי תנאי העסקה המשולמים אחת לשנה (כמו הבראה) באופן יחסי לחודש יוני 2016. רכיבי עמלות על פי הסכם, להם זכאים חלק מהעובדים חושבו על בסיס ממוצע של 12 החודשים שבין יולי 2015 ועד יוני 2016.

23

24



4.6.3 הועדה בחנה את תנאי התגמול של המנכ"ל לתנאי מנהלים מקבילים בחברות ההשוואה בכלל ולמנהלים בגופים הפיננסיים הכפופים לחוק התגמול ואשר מידע ציבורי היה קיים לגביהם. לדעת הוועדה, תגמול המנכ"ל, יחד עם עלות המס עקב ההוצאה העודפת על פי חוק התגמול הינה עלות סבירה.

4.6.4 בהינתן המגבלות של תקרת השכר על פי החוק, שכרו של המנכ"ל אינו כולל רכיב משתנה.

4.6.5 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין השכר הכולל של מנכ"ל מגדל ביטוח, לרבות המענקים השנתיים המוצעים, לבין עלות התגמול הממוצעת (יחס של 13) והחציונית (יחס של 18) של שאר עובדי החברה, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברות האמורות. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי אין בפערים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחומי העיסוק שלה.

4.6.6 תנאי הכהונה וההעסקה של מר עופר אליהו המובאים לאישור בדוח זה עומדים בהוראות מדיניות התגמול שאושרה על ידי החברה, לרבות בכל ההוראות הנוגעות לנושא משרה שהינו קרוב של בעל השליטה, וכפופים לאישור האסיפה הכללית.

#### **4.7 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת, ועדת התגמול ודירקטוריון**

4.7.1 ועדת הביקורת של מגדל ביטוח אישרה ביום 20, 22 ו - 24 בנובמבר 2016 את תנאי ההעסקה של מר עופר אליהו, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת הביקורת נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית בודו (דח"צ) ורונית אברמזון.

4.7.2 ועדת התגמול של החברה אישרה ביום 20, 22 ו - 24 בנובמבר 2016 את תנאי ההעסקה של מר עופר אליהו, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית בודו (דח"צ) ורונית אברמזון.

4.7.3 דירקטוריון החברה אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את תנאי ההעסקה של מר עופר אליהו, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית אברמזון, רונית בודו (דח"צ) ועמוס ספיר.

4.7.4 הדירקטורים המנויים בסעיף 4.8 להלן לא השתתפו בדיון ובהצבעה בשל עניין אישי.

#### **4.8 שמו של כל דירקטור שיש לו, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי בעסקה ומהות עניין זה**

ה"ה שלמה אליהו וישראל אליהו, הינם בעלי עניין אישי בעסקה לאור היותם בגדר "קרוב" של מר עופר אליהו.

#### **4.9 פרטים נוספים**

לפרטים בדבר העלות הכוללת של תנאי הכהונה המוצעים, הדרך שבה נקבעה התמורה, האישורים הנדרשים ועסקאות מסוגה של העסקה או עסקה דומה לה במהלך השנתיים האחרונות שקדמו למועד האישור או שהן עדיין בתוקף ראה סעיף 7 להלן.

## 5. פרטים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.4 לעיל - אישור תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה

### כללי ותיאור התפקיד של מנכ"ל החברה

- 5.1 מר ערן צירנינסקי מכהן כמנהל חטיבת פיננסים ואקטואריה של מגדל ביטוח, כמנהל כספים של החברה וכן בתפקידים נוספים בקבוצת מגדל<sup>25</sup>. ביום 28 באוקטובר 2014 מינה דירקטוריון החברה את מר ערן צירנינסקי כממלא מקום למנכ"ל החברה בתוקף מיום 1 בנובמבר 2014 וביום 24 במרץ 2015 מונה מר צירנינסקי כמנכ"ל החברה (ראו דיווחים מימים 28 באוקטובר 2014 ו- 24 במרץ 2015, אסמכתאות 182949-01-2014 ו- 060151-01-2015, בהתאמה).
- 5.2 הסכם העסקתו של מר ערן צירנינסקי ("הסכם העסקה") עודכן לאחר מינויו כמנכ"ל החברה.
- 5.3 למעט כמוסדר בהסכם העסקה, במדיניות התגמול המוצעת ובמדיניות תגמול מוסדיים, מר צירנינסקי אינו מקבל כל שכר או תגמול אחר מהחברה או ממגדל ביטוח בגין יתר התפקידים אותם הוא ממלא בקבוצת מגדל.
- 5.4 הואיל ועיקר פעילותה של החברה הוא היותה חברת אחזקות, תפקידו העיקרי של מר צירנינסקי הוא מנהל חטיבת הפיננסים והאקטואריה של מגדל ביטוח ומנהל הכספים של החברה.

### פירוט השכלתו וניסיונו המקצועי של מנכ"ל החברה

מר ערן צירנינסקי מכהן כמנכ"ל החברה החל מחודש מרץ 2015 ומכהן כמנהל חטיבת הכספים והאקטואריה של מגדל ביטוח ומנהל הכספים של החברה החל מחודש אפריל 2009. קודם למינויו לתפקידים אלו כיהן מר ערן צירנינסקי, החל מחודש נובמבר 2002, כחשבונאי ראשי וחשב בחטיבת הכספים של מגדל ביטוח. מר ערן צירנינסקי הינו רו"ח ובעל תואר בכלכלה וחשבונאות מאוניברסיטת תל אביב.

### תאור תנאי העסקה לאחר העדכונים המבוקשים

להלן תיאור עיקרי תנאי העסקתו של המנכ"ל, כפי שנקבעו בהסכם העסקה וכפי שמתבקש לעדכןם כעת - בנוגע לשכר החדשי, למענק המיוחד ולקטימת סך התגמול השנתי - וכפי שמוסדרים במסגרת מדיניות התגמול המוצעת ומדיניות תגמול מוסדיים למנהל בכיר בעל תפקיד דואלי (הכולל מרכיב תפקיד של "פונקציית בקרה"), והכל בהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

- 5.5 תוקף ההסכם: הסכם העסקה של המנכ"ל הנו לתקופה בלתי קצובה. השינוי בנוגע לשכר החדשי יהיה בתוקף החל מיום 1 בנובמבר 2016.

- 5.6 הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות: כל אחד מהצדדים רשאי לסיים את הסכם העסקה בהודעה מוקדמת של שישים (60) יום ("תקופת ההודעה המוקדמת"). מגדל ביטוח רשאית להפסיק את יחסי העבודה לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, על ידי תשלום תמורת הודעה מוקדמת לתקופה המתאימה. על אף האמור לעיל, מגדל ביטוח תהיה רשאית לפטר את המנכ"ל לאלתר ללא הודעה מוקדמת וללא תמורת הודעה מוקדמת, במקרים של הפרת אמונים, הפרת חמורה של המשמעת או פגיעה חמורה באינטרסים של קבוצת מגדל.

בעת סיום העסקה תועבר הבעלות בחיסכון הפנסיוני למנכ"ל, למעט במקרים של פיטורים ללא הודעה מוקדמת, כמפורט לעיל, שאז יהיה זכאי המנכ"ל רק לחלק של הפרשותיו בחיסכון הפנסיוני.

בכל מקרה של סיום העסקה, יהיה המנכ"ל זכאי למענק הסתגלות של תשע (9) כפולות השכר החדשי, ללא הפרשות סוציאליות או תנאים נלווים כלשהם ("מענק הסתגלות"). בהתאם למדיניות תגמול מוסדיים מחצית (50%) ממענק ההסתגלות משולם במועד סיום העסקה ("סכום הסתגלות ראשוני"). אם בשנה של מועד סיום העסקה תהיה חריגה מהיחס הנדרש בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה (העומד על ארבעים אחוזים) (40%) לנושא משרה בעל תפקיד דואלי, יידחה סך השווה לסכום החריגה מסכום ההסתגלות הראשוני ל- 1 לינואר של השנה העוקבת. לגבי המחצית השנייה

<sup>25</sup> "קבוצת מגדל" – החברה וכל חברה בשליטתה או חברה קשורה, כמשמעות מונחים אלה בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

של מענק ההסתגלות נקבעו הוראות דחייה בנוגע לתשלומי, לשלושה תשלומים שווים עד לתום שלושים ושישה (36) חודשים ממועד סיום העסקה. מענק ההסתגלות מותנה בביצועים וביחס לתשלומים השני והשלישי מתוך התשלומים הנדחים (בתום עשרים וארבעה (24) חודשים ובתום שלושים ושישה חודשים (36) ממועד סיום העסקה) - באי מציאת עבודה חלופית המועד-במועד התשלום הנדחה.

המנכ"ל כפוף לתקופת אי תחרות בת שישה (6) חודשים ממועד סיום העסקה ולהתחייבות שלא לפנות או לגייס עובדים מקבוצת מגדל לתקופה של שניים עשר (12) חודשים ממועד סיום העסקה.

יובהר כי במסגרת מענק ההסתגלות לו הוא זכאי, מענק זה יכול ויותנה בתנאים שונים על פי מדיניות התגמול ואין בתנאים אלו כדי לגרוע מהתחייבותיו במסגרת הסכם העסקה, ובמקרה של הפרת התחייבות או הגבלות מכוח הסכם העסקה יחויב המנכ"ל להשיב את מענק ההסתגלות ששולם לו.

5.7 שכר חודשי: שכרו החודשי של מר צ'רנינסקי החל מיום 1 בנובמבר 2016 (בכפוף לאישור האסיפה הכללית) יעמוד על 125 אלפי ש"ח, צמוד למדד המחירים לצרכן ("המדד") של אוקטובר 2016. עדכון המדד מתבצע אחת לשנה במועד חישוב ההצמדה השנתית הנוהג בחברה. שכרו החודשי של מר צ'רנינסקי החל מחודש מרץ 2015 ועד למועד עדכונו כמבוקש לעיל הינו 100 אלפי ש"ח (סך של 100.6 אלפי ש"ח נכון למועד זה).

5.8 תנאים נלווים: מר ערן צ'רנינסקי זכאי להפרשות סוציאליות ונלוות, הפרשות לקרן השתלמות עד לגובה התקרה הפטורה ממש וביטוח בגין אובדן כושר עבודה בפוליסה ביטוח קבוצתית. מגדל תישא בהחזר הוצאות אש"ל, ביטוח, תעמיד לרשות מר ערן צ'רנינסקי רכב חברה, ותישא בכל הוצאות החזקת הרכב (כולל גילום של תשעים אחוזים (90%) לשווי השימוש), טלפון נייד ונייח (כולל גילום למלוא שווי השימוש), עיתונים, ביטוח בריאות, שיפוי, פטור וביטוח נושאי משרה. בנוסף, המנכ"ל יהיה זכאי לעשרים וארבעה (24) ימי חופשה בשנה, דמי הבראה במכסה של עשרים וחמישה (25) ימי הבראה לשנה ולעשרים ואחד (21) ימי מחלה בשנה הניתנים לצבירה עד לתשעים (90) ימים. במקרה של גידול במשכורתו של מר ערן צ'רנינסקי, החברה תשלם חוב ותקפיצוים לביטוח הפנסיוני בסמוך לאחר הגידול במשכורת.

בסיום העסקה, מר ערן צ'רנינסקי יהיה זכאי לקבל את כל הסכומים שהופרשו לו על חשבון פיצויי פיטורים במסגרת החיסכון הפנסיוני.

5.9 מענק שנתי לשנים 2017 עד וכולל 2019: הענקת מענק השנתי אינה נכללת במסגרת הסכם העסקה. הענקה של מענקים נקבעת בהחלטת זכאות מראש של מענק נורמטיבי, בכפוף למדיניות תגמול מוסדיים ומדיניות התגמול של החברה. בהתאם למדיניות התגמול אושר לבעל תפקיד מרכזי מענק נורמטיבי אשר לא יעלה על שש (6) משכורות חודשיות. המענק הנורמטיבי לשנים 2017 עד וכולל 2019, בגובה של שש (6) משכורות חודשיות לשנה, מובא אף הוא לאישור האסיפה וכמפורט להלן.

בהתאם למדיניות התגמול המוצעת ובהתחשב בהמשך הגדרתו של מר צ'רנינסקי (לצורך מדיניות התגמול) כמנהל בכיר בעל תפקיד דואלי, הכולל מרכיב תפקיד של פונקציית בקרה, נקבע כי המענק השנתי של המנכ"ל כולל עמידה בשלושה סוגי יעדים ברמות מדידה שונות: (א) רכיב יעדי חברה-ארבעים אחוזים (40%); (ב) רכיב יעדים יחידתיים/אישיים – ארבעים אחוזים (40%); ו- (ג) רכיב הערכה אישית – עשרים אחוזים (20%).

(א) **יעדי חברה (40% מהמענק השנתי)**. רכיב יעדי החברה יכול יעדים שייקבעו מדי שנה בתחילת השנה בפרמטרים ובמשקולות המפורט להלן:

משקל	סוג הפרמטר
35%	רווח כולל לאחר מס (במיליוני ש"ח)
25%	תשואה ריאלית שנתית ברוטו משוקללת בתיקי עמיתים - קרן יי החדשה ופנסיה
10%	שיעור גידול בשווי עסק חדש (NBV)
10%	שיעור גידול בפרמיות ברוטו (כולל חוזי השקעה) ודמי גמולים - חא"ט
10%	שיעור גידול בפרמיות שהורווחו ברוטו- ביטוח כללי
10%	שיעור גידול בפרמיות ברוטו- בריאות

בכל אחד מהפרמטרים ייקבע ציון ביצוע על בסיס יחסי בהשוואה למתחרים. הציון היחסי יקבע על בסיס ליניארי כאשר הביצוע הגבוה מבין 5 המתחרים יקבל ציון מקסימלי של 140%, הביצוע הנמוך ביותר יקבל ציון מינימלי של 0% ("ציון יחסי").

בכל אחד מהפרמטרים יקבע גם ציון על בסיס הישגים אבסולוטיים. בכל מדד יקבעו ביצועים שיזכו בציון של לפחות 70%, 100% ולכל היותר 140%. השגת יעדים ברמה דומה לזו של תכנית העבודה תזכה בציון 100% לפחות ("ציון אבסולוטי").

ציון הביצוע הסופי בכל אחד מהפרמטרים הרכיב יעדי החברה יהיה הגבוה מבין הציון היחסי והציון האבסולוטי.

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להוסיף פרמטר של שיפור במדד יעילות (יחס הוצאות לפרמיה ותקבולים) במשקל של עד 15% ובמקרה שיתווסף פרמטר זה יוקטנו יתר הפרמטרים באופן יחסי.

יעדי החברה האבסולוטיים לא יפחתו מיעדי המינימום (במונחי מענק מטרה – 100%) המפורטים להלן: (1) רווח כולל לאחר מס – 300 מיליון ש"ח; (2) תשואה ריאלית שנתית ברוטו משוקללת בתיקי עמיתים – קרן יי החדשה ופנסיה – 2%; (3) שיעור גידול בשווי עסק חדש (NBV) – 0%; (4) שיעור גידול בפרמיות ברוטו (כולל חוזי השקעה) ודמי גמולים – חא"ט – 2%; (5) שיעור גידול בפרמיות שהורווחו ברוטו – ביטוח כללי – 5%; ו- (6) שיעור גידול בפרמיות ברוטו – בריאות – 4%.

(ב) **יעדים יחידתיים/אישיים (40% מהמענק השנתי)**. למר צ'רנינסקי נקבעו יעדים כמנהל חטיבת הפיננסים והאקטואריה כדלקמן: (1) עמידה בתוכניות העבודה של החטיבה- עשרים וחמישה אחוזים (25%); (2) שיפור וייעול הדוחות הכספיים- עשרים וחמישה אחוזים (25%); (3) המשך יישום דירקטיבת Solvency II בהתאם לדרישות הרגולציה ויישום התוכנית לניהול ההון – עשרים וחמישה אחוזים (25%); (4) דיווחים איכותיים ואמינים – עשרים וחמישה אחוזים (25%).

תקופת המדידה שנקבעה היא של שלוש (3) שנים; נקבעה פריסה של חמישים אחוזים (50%) מהמענק השנתי לנושא משרה בפונקציית בקרה לתשלום בחלקים עד לתום שלושים ושישה (36) חודשים משנת המענק בתקופת הפריסה.

הזכות למענק מותנית בתנאי הסף שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת לקבלת מענק שנתי.

בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, נקבע לכל אחד מהפרמטרים יעד נורמטיבי המזכה בציון ביצוע מאה אחוזים (100%) וטווח ציוני הביצוע, בין שבעים למאה ארבעים אחוזים (70% - 140%), ובהתאם, הוגדרה נקודת מינימום אשר, ככל שאינה מושגת ציון הביצוע הוא אפס (ובהתאם לא זכאי למענק כלשהו), והוגדרה נקודת מקסימום, אשר ביצוע ברמה שהוגדרה או מעליה, מזכה בציון מקסימלי של מאה ארבעים אחוזים (140%).

כאמור, המענק הנורמטיבי שמוצע להעניק למר צ'רנינסקי בגין השנים 2017 עד וכולל 2019 הוא בשיעור המענק הנורמטיבי המקסימאלי על פי מדיניות התגמול. בהתאם לכך, בביצוע יתר של היעדים יהיה זכאי המנכ"ל למענק מקסימאלי בסך 8.4 כפולות שכר.

המוסדות המוסמכים, קרי מנכ"ל מגדל ביטוח ביחד עם דירקטוריון החברה יקבעו, לאחר מדידת עמידה ביעדים ובחינת תנאי הסף את המענק שיינתן בפועל למנכ"ל בהתאם לציון הביצוע (לרבות רכיב ההערכה האישי), כמפורט לעיל, ואשר לא יעלה על תקרת המענק המקסימלי בציון מאה ארבעים אחוזים (140%). נוכח האמור, אישור המענק הנורמטיבי לשנים 2017 עד וכולל 2019, המובא לאישור האסיפה בדוח זימון זה, מהווה את אישור אסיפת בעלי המניות לתשלום מענקים שנתיים למנכ"ל בשנים האמורות עד לגובה המענק המקסימלי (בציון ביצוע של מאה ארבעים אחוזים (140%) או יותר), לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, תשלום המענק השנתי במקרים מיוחדים, כמפורט בסעיף 24 למדיניות, ומענקים אחרים, כמפורט בסעיף 25 למדיניות, וזאת מבלי שיידרש אישור נוסף של בעלי המניות לתשלום מענק שנתי למנכ"ל, על פי מדיניות התגמול המוצעת ומדיניות תגמול מוסדיים.

למען הסר ספק מובהר כי תשלום המענק למר ערן צ'רנינסקי כפוף להוראות התוספת הראשונה א' לחוק החברות, לפיהן, הרכיב המשתנה יתבסס, בין היתר, על קריטריונים הניתנים למדידה, אולם, על אף האמור לעיל, החברה רשאית לקבוע, בכפוף להוראות חוזר התגמול, כי חלק שאינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של המנכ"ל לחברה.

5.10 מענק שנתי מובטח אישי – מבוקש לאשר למר ערן צ'רנינסקי מענק שנתי מובטח אישי לשנת 2017 בסך שתי משכורות אשר, בהתאם להוראות המדיניות המוצעת, יתקזז מהמענק השנתי, אם יהיה ("מענק האישי המובטח"). כן מבוקש לקבל את אישור האסיפה הכללית לתת למר ערן צ'רנינסקי מענק אישי מובטח לשנת 2018, היה ויחלט על כך על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. במקרה בו יחליטו ועדת התגמול והדירקטוריון לתת לו מענק אישי מובטח לשנת 2018 לא יהיה צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית.

5.11 עלות שנתית מקסימלית - העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול למר צ'רנינסקי לא תעלה על 2.5 מיליון ש"ח צמוד למדד אוקטובר 2016 (כולל פיצויים ותגמולים) (להלן: "תקרה מוסכמת").

העלות השנתית החזויה במסגרת התקרה המוסכמת תהא העלות השנתית החזויה כפי שתחושב על פי כללי חשבונאות מקובלים. במסגרת עלות התגמול, יובאו בחשבון תנאי כהונה או העסקה, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור. העלות השנתית החזויה לא תכלול עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.

לפני ביצוע תשלום רכיב משתנה מכל סוג שהוא, תבוצע בדיקה על מנת לבחון אם עלולה להיות חריגה מהתקרה המוסכמת ובמידה שכן ייקטם כל תשלום רכיב משתנה על מנת לעמוד בתקרה.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, בכל מקרה של טעות של תשלום מעבר לתקרה המוסכמת, יוחזר הסך החוצה את התקרה מיד עם הגילוי לחברה בהתאם לאמור לעיל.

5.12 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה

5.12.1 הועדה סבורה שיש לעדכן את שכרו החודשי של מר צ'רנינסקי בשים לב לתפקידיו בקבוצה, לרוחב הנושאים בטיפולו ובאחריותו.

- 5.12.2 הועדה ממליצה על עדכון בשכרו של מר צ'רנינסקי מבלי שיש בכך כדי לפגוע בתקרה הכוללת שנקבעה לנושאי משרה במדיניות התגמול בסך של 2.5 מיליון ש"ח (כולל פיצויים ותגמולים). מדיניות התגמול כוללת מגבלה של שכר חודשי בסך 100 אלפי ש"ח אך מאפשרת במקרים חריגים ומתאימים לקבוע שכר אחר ובלבד שיעמוד בתקרת השכר הכוללת. הועדה סבורה כי ביחס לשכרו של מר צ'רנינסקי יש לאפשר שכר מעבר לתקרה הנקובה על מנת להתאים את שכרו כאמור לעיל לתפקידו בקבוצה.
- 5.12.3 המענק הנורמטיבי של מר צ'רנינסקי לשנים 2014-2016 עמד על סכום נקוב בסך 714 אלפי ש"ח ובמקרה של ביצוע מקסימלי היה הסכום של 1 מיליון ש"ח. מענק הנורמטיבי בגובה 6 משכורות שעליו המליצה הועדה הינו הסכום של 750 אלפי ש"ח (לאחר עדכון השכר).
- 5.12.4 המענק הנורמטיבי שאושר למר צ'רנינסקי עומד יחד יתר תנאי הכהונה בתקרת התגמול הכוללת שנקבעה. במקרים של ביצועי יתר, יכול והמענק הנורמטיבי או המירבי שיחושב ייקטס עקב הוראת התקרה האמורה.
- 5.12.5 הועדה בחנה את תנאי התגמול של מר צ'רנינסקי ביחס לתנאי מנהלים מקבילים, לרבות מנהלים בגופים הפיננסיים הכפופים לחוק התגמול, ואשר מידע ציבורי היה קיים לגביהם ומצאה שהתגמול המוצע הינו סביר והוגן. כמו כן החברה ביצעה סימולציות של יעדי המענק על מנת לבחון את סבירותו בראי השכר הכולל.
- 5.12.6 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין השכר הכולל של מר צ'רנינסקי, לרבות המענקים השנתיים המוצעים, לבין עלות התגמול הממוצעת (יחס של 11.8) והחצינית (יחס של 16.2) של שאר עובדי החברה וחברות הבת העיקריות של החברה (יחדיו), ושל עובדי קבלן המועסקים באותן חברות, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברות האמורות. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי אין בפערים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחומי העיסוק שלה.
- 5.12.7 תנאי הכהונה של מר ערן צ'רנינסקי עומדים בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול וכפופים לאישור האסיפה הכללית.
- 5.13 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת, ועדת התגמול ובדירקטוריון
- 5.13.1 ועדת הביקורת של מגדל ביטוח אישרה ביום 20, 22 ו - 24 בנובמבר 2016 את תנאי ההעסקה של מר ערן צ'רנינסקי, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת הביקורת נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית אברמזון ורונית בודו (דח"צ).
- 5.13.2 ועדת התגמול של החברה אישרה ביום 20, 22 ו - 24 בנובמבר 2016 את תנאי ההעסקה של מר ערן צ'רנינסקי, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית אברמזון ורונית בודו (דח"צ).
- 5.13.3 דירקטוריון החברה אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את תנאי ההעסקה של מר ערן צ'רנינסקי, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יוחנן דנינו, יו"ר, שלמה אליהו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית אברמזון, רונית בודו (דח"צ) ועמוס ספיר.
- 5.14 פרטים נוספים
- לפרטים בדבר העלות הכוללת של תנאי הכהונה המוצעים, הדרך שבה נקבעה התמורה, האישורים הנדרשים ועסקאות מסוגה של העסקה או עסקה דומה לה במהלך השנתיים האחרונות שקדמו למועד האישור או שהן עדיין בתוקף ראה סעיף 7 להלן.

**6. פרטים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.5 לעיל – אישור מענק שנתי לשנים 2017 עד וכולל 2019 למר אלי אליהו, קרובו של בעל השליטה המועסק במגדל ביטוח**

**6.1. תיאור התפקיד של המנהל ותנאי העסקתו**

6.1.1. מר אליהו אליהו, המכהן בחברה מיום 1 בינואר 2013, כפוף למנהל מרחב מרכז ומנהל את פעילות ביטוח כללי במרחב. מרחב מרכז הינו המרחב הגדול והמשמעותי ביותר בעסקי ביטוח כללי במגדל ביטוח והמהווה כ- 40% מהפעילות העסקית של אלמנטר במגדל ביטוח. בנוסף, במסגרת תפקידו, מר אליהו אליהו שותף בקבלת החלטות וקביעת המדיניות בביטוח כללי בקשר לניהול ענפי הדירות והעסקים ברמת המטה.

6.1.2. תחום אחריותו של המנהל כולל ניהול מערך ביטוח כללי במרחב, תפעול צוותי ביטוח כללי, בקרה ועמידה ביעדים שנקבעו למרחב בנושאים שבתחום אחריותו, ובנוסף הוא משמש כמנהל ביטוח כללי רוחבי מקצועי מול מטה מגדל ביטוח.

6.1.3. לפני תחילת כהונתו במגדל ביטוח, ביום 1 בינואר 2013, כיהן המנהל בתפקיד מנהל מרחב מרכז באליהו במשך 32 שנים. לפני כן כיהן כ- 15 שנים כמנהל שיווק וחיתום. המנהל בעל רישיון סוכן ביטוח בכל הענפים (ביטוח כללי וביטוח פנסיוני) למעט ביטוח ימי.

6.1.4. בחודש אפריל 2016 אושרו תנאי כהונתו של המנהל על ידי האסיפה הכללית של החברה לשנים 2016 עד וכולל 2018<sup>26</sup>. העלות החודשית השוטפת הכוללת של תנאי הכהונה האמורים לא השתנתה מזו שאושרה למר אליהו אליהו בשנת 2013.

6.1.5. המנהל אינו "נושא משרה" בחברה כמשמעות מונח זה בחוק החברות. בהתאם אולם הוא הוגדר כ"נושא משרה" בחוזר התגמול מחודש אפריל 2014 לפיו בעל היתר שליטה בחברת ביטוח או קרובו הינם "נושאי משרה".

לפיכך הוראות הרכיב המשתנה לגבי המנהל, יהיו על פי בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, כמפורט בסעיף 2 לעיל ובכלל זה, לעניין מענק שנתי, לרבות היותו מותנה ביצועים, דחיית חלק מהתגמול המשתנה, הסדרי השבה וכיוצא בזה. בהתאם מובאים לאישור האסיפה מענקים שנתיים למנהל לשנים 2017 עד 2019 המותאמים להוראות מדיניות התגמול המוצעת, הכל כמפורט בסעיף 63 זה.

6.1.6. מר אליהו אליהו הינו קרוב של בעל השליטה.

6.1.7. להלן פירוט עיקרי תנאי כהונה והעסקה של המנהל כפי שאושרו באסיפה הכללית מיום 5 באפריל 2016 (לפירוט מלוא תנאי ההעסקה ראה דוח מידי לזימון האסיפה ודוח על תוצאות ההצבעה באסיפה הנזכרים בסעיף 7.4.6 להלן):

א. מגדל תשלם למנהל שכר חודשי בסך 50,000 ש"ח. המשכורת כוללת גם גמול מיוחד בגין שעות נוספות כהגדרתם בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951. השכר החודשי יהווה תמורה מלאה עבור כל תפקידיו בקבוצה, והמנהל לא יהיה זכאי לגמול כלשהו בגין כהונתו בכל תפקיד אחר שימונה לו, אם ימונה בעתיד, בקבוצה.

ב. מגדל תעמיד לרשות המנהל ולצרכי עבודתו רכב כמקובל במגדל ביטוח, כפי שיהיה מעת לעת, למנהלים מקבילים במגדל ביטוח. יצוין, כי נכון למועד זה, בהתאם לנהלי מגדל ביטוח, מדובר בתשלום אחזקת רכב של כ- 4,900 ש"ח (במקום שווי שימוש לרכב).

<sup>26</sup> לפרטים ראו דיווחים מיידיים של החברה מהימים 23 במרץ 2016 (דוח מידי מתקן בדבר זימון האסיפה הכללית) ו- 5 באפריל 2016 (דוח מידי בדבר תוצאות האסיפה הכללית), אסמכתאות 2016-01-013122 ו-2016-01-042220, בהתאמה.

ג. המנהל יהא זכאי להחזר הוצאות בהתאם לשיעורים שתקבע מגדל ובתנאים שייקבעו על ידה מזמן לזמן בנהלים לגבי מנהלים בדרגתו ביחס לתשלום הוצאות טלפון סלולארי והוצאות השימוש בו ובהחזקתו ותשלום חשבון הטלפון בביתו, בגילום מס מלא.

ד. כמו כן, המנהל יהא זכאי להחזר הוצאות שהוציא במהלך ביצוע תפקידו, אירוח ואשל, עיתונות יומית ומקצועית, ארוחות במגדל, והוצאות סקר רפואי, בהתאם לשיעורים שתקבע מגדל ובתנאים שייקבעו על ידה מזמן לזמן בנהלים לגבי מנהלים בדרגתו.

ה. המנהל יהיה זכאי לחופשה בת 23 ימי עבודה בשנה ויהא מחויב לצאת לחופשה רציפה מינימלית של 5 ימי עבודה. ימי החופשה ניתנים לפדיון ולצבירה בהתאם לנהלי החברה. המנהל יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה עבור ימי מחלה בפועל עד למכסה של 21 ימי עבודה בשנה. המנהל יהיה זכאי ל- 15 ימי הבראה, אשר ישולמו בהתאם לתעריף המקובל במשק.

ו. המנהל יהיה זכאי להפרשות לחסכון פנסיוני במסגרת ביטוח מנהלים ו/או קרן פנסיה, כפי שיבחר, בשיעור של 8.33% עבור פיצוי פיטורין ו-6.5% עבור תגמולים. בנוסף, יפריש המנהל, על חשבון, 5.75% משכרו. המנהל יחויב בזקיפת הכנסה בגין הפרשה מעבר לתקרה המוכרת. ההפרשות יבואו במקום וחלף פיצוי פיטורין. במקרה בו על פי הדין זכאי המנהל לפיצוי פיטורין בעת עזיבת עבודה, הוא יהיה זכאי לקבל את הסכומים שהצטברו עבורו בפוליסה/קרן הפנסיה ובמידה ויסתבר כי קיים הפרש שלילי בין ההפרשות שביצעה החברה והתשואה עליהן לסכום פיצוי הפיטורין המגיעים למנהל על פי דין, תשלם החברה הפרש זה.

ז. המנהל יהיה זכאי לכיסוי במסגרת ביטוח אבדן כושר עבודה הקולקטיבי במגדל ובמידה וירכוש פוליסה נפרדת, החברה תשלם עד 2.5% משכרו בגין כיסוי זה.

ח. מגדל תפריש, עבור המנהל, לקרן השתלמות שיעור של 7.5% על השכר החודשי והמנהל יפריש, על חשבון, 2.5% משכרו. המנהל יחויב בזקיפת הכנסה בגין הפרשה מעבר לתקרה המוכרת.

ט. כל אחד מן הצדדים, רשאי בכל עת ומכל סיבה, לפי שיקול דעתו המוחלט להפסיק את ההסכם, בהודעה מוקדמת של שלושה חודשים מראש. למגדל זכות לדרוש מהמנהל להפסיק את עבודתו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת ולנתק את יחסי העבודה לאלתר, ובמקרה זה עליה לשלם למנהל את תמורת ההודעה המוקדמת בגין מלוא זכויותיו עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת.

## 6.2 פירוט השכלתו וניסיונו המקצועי של המנהל

עובר לתפקידו במגדל ביטוח, כיהן המנהל בתפקיד מנהל מרחב מרכז באליהו במשך 32 השנים האחרונות. לפני כן כיהן כ- 15 שנים כמנהל שיווק וחיתום. המנהל בעל רישיון סוכן ביטוח בכל הענפים (ביטוח כללי וביטוח פנסיוני) למעט ביטוח ימי. הוא מביא עמו לתפקיד ניסיון של עשרות שנים בתחומי השיווק והחיתום של ביטוח כללי, היכרות מעמיקה ורבת שנים עם ענף ביטוח כללי ועם מערכת ההפצה בה, הכולל עבודה שוטפת ומאומצת מול סוכנים, כולל קשר לנושא התביעות.

## 6.3 המענק השנתי המוצע למנהל לשנים 2017 עד וכולל 2019

6.3.1 מוצע לאשר למנהל סכום אשר ישמש בסיס למדידת ביצועים ולקביעת המענק השנתי ("מענק נורמטיבי") ביחס לכל שנה מהשנים 2017 עד וכולל 2019, כנדרש ובהתאם להוראות מדיניות התגמול המוצעת, כמפורט להלן.



6.3.2. בהיותו של המנהל, קרובו של בעל השליטה יהא המענק השנתי, על פי מדיניות התגמול המוצעת, ביחס לכל שנה קלנדרית רלוונטית, מבוסס אך ורק על רכיב יעדי החברה במשקל של 100% מהמענק.

6.3.3. יעדי החברה כוללים את המדדים והמשקלות המפורטים לגבי מנכ"ל החברה (להלן יחד: **"יעדי החברה"**).

6.3.4. לפרטים בדבר אופן חישוב המענק השנתי, לרבות מועדי ואופן תשלומו וכן הוראות בדבר תשלום המענק במקרה של סיום כהונה במהלך שנה קלנדרית ראו את ההוראות הקבועות לעניין זה במדיניות התגמול המוצעת.

6.3.5. המענק הנורמטיבי אשר נקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (בהמשך לוועדת הביקורת ודירקטוריון מגדל ביטוח) למנהל הינו בגובה של 4 כפולות השכר החדשי ועומד על סך של 200 אלפי ש"ח. לכן, המענק לו יהא זכאי המנהל במקרה של עמידה מלאה (היינו של 100%) ביעדי החברה יהא 200 אלפי ש"ח. במקרה של השגת תוצאות הגבוהות מיעדי המטרה שנקבעו בציון משוקלל כולל של 140% ומעלה, המענק המקסימלי לו יהא זכאי המנהל (140% מהמענק הנורמטיבי) יעמוד על סך של 280 אלפי ש"ח, הכל כפי שנקבע במדיניות התגמול המוצעת. במקרה של ציון ביצוע של יעדי החברה שהינו נמוך מ- 70% - לא יהיה המנהל זכאי למענק, בהתאם לכללי המדיניות המוצעת.

6.3.6. המענק הנורמטיבי זהה למענק שאושר למנהל בגין השנים 2014 עד וכולל 2016<sup>27</sup>.

6.3.7. כל תנאי מדיניות התגמול יחולו לגבי המענק, לרבות תנאי הסף, תנאי הפחתה רוחביים, הפחתה בשיקול דעת וכיוצא בזה, ובכלל זה, המענק המירבי בציון מירבי יהיה בסך של 5.6 משכורות.

6.3.8. המענק השנתי יהווה את כלל התגמול המשתנה של המנהל וחבילת התגמול המשתנה של המנהל לא כוללת מענק הוני ו/או דמוי הוני.

6.3.9. שיעור של 52.5% מכל מענק שנתי יידחה וישולם ב- 3 תשלומים שווים פרוסים על פני 36 חודשים קלנדריים מתום שנת המענק, כמתחייב על פי מדיניות התגמול המוצעת.

#### **6.4. היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של המנהל לשכר עובדי החברה**

היחס בין עלות התגמול הכולל של המנהל, בכפוף לאישור האסיפה, לבין עלות התגמול הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה הינו בהנחה של ציון של 100% יחס של 6.6 ו- 4.7 (בהתאמה).

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי אין בפערים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בקבוצה, בהתחשב באופייה של הקבוצה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחומי העיסוק שלה וכי פערי עלות העסקה הקיימים נובעים מהשונות בין מידת האחריות, התרומה וההשפעה של המנהל על קידום מטרות הקבוצה.

#### **6.5. שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהתקשרות ומהות עניין זה**

בעל השליטה, כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות, העשוי להיחשב כבעל עניין אישי בעסקה המפורטת לעיל הינו:

6.5.1. מר שלמה אליהו, יחד עם גבי' חיה אליהו, מחזיקים, נכון למועד דוח זה, במישרין ובעקיפין, בכ- 69.2% מזכויות ההון וההצבעה בחברה.

<sup>27</sup> לפרטים ראה דיווחים מיידיים של החברה מיום 22 בספטמבר 2014 (דוח מיידי בדבר זימון האסיפה הכללית של החברה) ומיום 27 באוקטובר 2014 (דוח מיידי בדבר תוצאות האסיפה הכללית), אסמכתאות מספר 2014-01-161913 ו-2014-01-181653, בהתאמה.

6.5.2. לבעל השליטה עניין אישי בהתקשרויות לאור היותו של מר שלמה אליהו, אחיו של מר אלי אליהו.

## 6.6 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה לאישור מענק שנתי למנהל לשנים 2014-2016

6.6.1. המענק המוצע למנהל תואם את עקרונות מדיניות התגמול המוצעת, ומבוסס על ביצועי החברה. המענק המוצע מבוסס כולו על יעדי החברה, אשר הינם יעדים אובייקטיביים ומדידים וכמותיים.

6.6.2. לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, תנאי ההעסקה של המנהל יחד עם המענק השנתי המוצע, הולמים את הנדרש מהניסיון, הידע והקשרים רבי השנים של המנהל, היקף ורוחב התפקיד, חשיבותו להצלחתה העסקית של מגדל ביטוח והפקת תועלת מרבית והרחבת עסקים משמעותית בתחום הביטוח הכללי.

6.6.3. העלות החודשית השוטפת הכוללת של תנאי ההעסקה של המנהל לא השתנתה מזו שאושרה למנהל לראשונה בשנת 2013.

6.6.4. לאור העדר מידע ציבורי זמין של מנהלים במעמדו הווה התגמול הכולל, לרבות רכיב המענק, לתגמול או המענק, בהתאמה של קבוצת ההשוואה של מנהלים מקבילים במגדל ביטוח, והוא נמצא סביר וראוי בנסיבות העניין. המנהל הווה הושווה למנהלי מרחבים לאור העדר מקבילה תואמת ביתר מרחבי מגדל, הן לאור היקפי המכירות של מרחב מרכז בו הוא מכהן (בהשוואה ליתר המרחבים) והן לאור תפקיד רוחבי אותו הוא ממלא מול המטה. המענק הנורמטיבי המוצע נמוך מזה שאושר בשנים קודמות למנהלי מרחבים.

6.6.5. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בחנו את היחס בין השכר הכולל של המנהל, לרבות המענקים השנתיים המוצעים, לבין עלות התגמול הממוצעת (יחס של 4.7) והחציוניות (יחס של 6.6) של שאר עובדי החברה, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברות האמורות. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה סבורים, כי אין בפערים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחומי העיסוק שלה.

6.6.6. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, על בסיס המידע לעיל ובהתחשב במכלול השיקולים המפורטים לעיל, המענקים השנתיים המוצעים, הינם סבירים בנסיבות העניין, ונועדו לקדם את טובת הקבוצה ולהעניק למנהל החטיבה תמריץ ראוי והולם להמשיך ולפעול לפיתוחה העסקי של הקבוצה.

6.6.7. תנאי ההעסקה של מר אליהו אליהו, לרבות המענק המובא לאישור בפני האסיפה הכללית, עומדים בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול.

## 6.7 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת, בוועדת התגמול ובדירקטוריון

6.7.1. ועדת הביקורת של מגדל ביטוח אישרה בדיוניה בימים 22 ו-24 בנובמבר 2016, את המענק השנתי המוצע לשנים 2017 עד וכולל 2019, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת ועדת הביקורת נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת הביקורת: אייל בן שלוש (דח"צ) יעקב דנון (דח"צ), רונית בודו (דח"צ) ורונית אברמזון.

6.7.2. ועדת התגמול של החברה אישרה בדיוניה בימים 22 ו-24 בנובמבר 2016 את המענק השנתי המוצע לשנים 2017 עד וכולל 2019, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת התגמול: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית בודו (דח"צ) ורונית אברמזון.

6.7.3. דירקטוריון מגדל ביטוח אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את המענק השנתי המוצע לשנים 2017 עד וכולל 2019, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון מגדל ביטוח: יוחנן דנינו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית בודו (דח"צ), רונית אברמזון ועמוס ספיר.

6.7.4. דירקטוריון החברה אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את המענק השנתי המוצע לשנים 2017 עד וכולל 2019, כמפורט בסעיף 3 זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון מגדל ביטוח: יוחנן דנינו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית בודו (דח"צ), רונית אברמזון ועמוס ספיר.

6.7.5. הדירקטורים המנויים בסעיף 6.83.9 להלן לא השתתפו בדיון ובהצבעה בשל עניין אישי.

**6.8. שמו של כל דירקטור שיש לו, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי בעסקה ומהות עניין זה**

ה"ה שלמה אליהו (בעל השליטה) וישראל אליהו (בנו של בעל השליטה), הינם בעלי עניין אישי בעסקה לאור היותם בגדר "קרוב" של מר אליהו אליהו (אחיו של בעל השליטה).

**6.9. פרטים נוספים**

לפרטים בדבר העלות הכוללת של תנאי הכהונה המוצעים, הדרך שבה נקבעה התמורה, האישורים הנדרשים ועסקאות מסוגה של העסקה או עסקה דומה לה במהלך השנתיים האחרונות שקדמו למועד האישור או שהן עדיין בתוקף ראה סעיף 7 להלן.

7. פרטים נוספים בקשר עם אישור תנאי הכהונה ליו"ר דירקטוריון החברה, למנכ"ל החברה, למנכ"ל מגדל ביטוח ולמנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכז (כל אחד מבין נושאי המשרה האמורים יקרא להלן: "המנהל")

7.1 פרטים בדבר העלות הכוללת של תנאי העסקתו של כל אחד מהמנהלים לכל שנה קלנדרית בשנים 2017 עד וכולל 2019

להלן פרטים אודות הגמול הצפוי לכל אחד מהמנהלים בכל שנה קלנדרית בשנים 2017 עד וכולל 2019 (באלפי ש"ח) -

ס"ה"כ (4)	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים (1)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק (3)	שכר (2)	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
2,578										2,578	--	100%	יו"ר דירקטוריון החברה ומגדל ביטוח	יוחנן דנינו
2,865										2,865	--	100%	מנכ"ל מגדל ביטוח	עופר אליהו
2,500									551	1,949	0.0066%	100%	מנכ"ל החברה ומנהל חטיבת חטיבת פיננסים ואקטואריה של מגדל ביטוח	ערן צירנינסקי
1,108	-	-	-	-	-	-	-	-	200	908	--	100%	מנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכז	אליהו אליהו

(1) התגמולים הינם במונחי עלות למעביד (ללא מס שכר) באלפי ש"ח.

(2) השכר כולל את כל העלויות הנלוות, לרבות הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים כמפורט לעיל. עלות ההפרשות לפיצויי פיטורים וחופשה עשויה להשתנות בהתאם לנתונים אקטואריים כפי שיהיו נכון לשנים 2017 עד וכולל 2019. השכר כולל גם דמי ניהול המשולמים לחברה בשליטת נושא המשרה.

(3) יו"ר דירקטוריון החברה ומגדל ביטוח ומנכ"ל מגדל ביטוח אינם זכאים לקבל רכיב משתנה. לגבי מנכ"ל החברה ומנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכז, סכום המענק בעמודה זו הינו סכום מענק בגובה המענק הנורמטיבי, דהיינו, בהנחה של השגת ציון 100% ביעדי המענק. סכום המענק למנכ"ל החברה כולל את המענק השנתי האישי המובטח אשר יקוזז מהמענק השנתי, ככל שיהיה. כמפורט בסעיף 5.10 לעיל, המענק השנתי האישי המובטח למנכ"ל החברה ישולם בכפוף לאישור האסיפה הכללית כאשר המענק האמור לשנת 2018 יהיה כפוף גם לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

(4) סך התגמול הכולל, ככל שיאושר על ידי המוסדות המוסמכים של החברה, תגמול משתנה למנכ"ל החברה ומנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכז בהתאם למענק המטרה הקבוע במדיניות התגמול.

7.2. הדרך שבה נקבעה התמורה; הפרמטרים שנבחנו על ידי ועדת התגמול של החברה, ועדת הביקורת של מגדל ביטוח והדירקטוריונים של מגדל ביטוח והחברה במסגרת בחינת ההתקשרויות

לצורך ההחלטה על ההתקשרויות המפורטות לעיל, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (כמו גם ועדת הביקורת ודירקטוריון מגדל ביטוח) והביאו בחשבון במסגרת הדיונים שנערכו בנושא את עקרונות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת ובמדיניות גמול מוסדיים, לרבות את הנתונים והפרמטרים המפורטים להלן:

7.2.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו בתחום הביטוח, ניסיונו המקצועי הרב של המנהל והישגיו הן במקומות עבודה קודמים, לרבות באליהו בטוח (ככל שרלוונטי) והן בתפקידו בחברה ובמגדל ביטוח;

7.2.2. תפקידו, תחומי אחריותו וסמכויותיו;

7.2.3. תנאי ההתקשרות בהסכם ההעסקה, לרבות, ככל שרלוונטי, בחינה של תגמול משתנה פוטנציאלי על פי מדיניות התגמול הכוללת תוכנית מענקים שנתית;

7.2.4. תרומתו של המנהל להשגת יעדי החברה ומגדל ביטוח והשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח הן בתפקידו הקודמים במגדל, ככל שרלוונטי, והן תרומתו הפוטנציאלית כמנהל במגדל ביטוח;

7.2.5. נתונים השוואתיים מול תנאי העסקה של מנכ"לים או יו"ר דירקטוריון, לפי העניין, בחברות דומות לחברה ולמגדל ביטוח ביחס לתחום פעילותן והיקף פעילותן וכן, לגבי מנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכזי, נתונים השוואתיים של שכר המנהל הכולל מענקים לפי המוצע לשכר הכולל למנהלים במגדל ביטוח בקבוצת השוואה אשר תואמת, לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, את תפקידו וסמכויותיו, הגם שתפקידו ואחריותו יחודיים (יצויין כי אין לתפקיד המנהל או מעמדו, נתונים השוואתיים ציבוריים של מנהלים מקבילים או דומים בחברות ביטוח אחרות).

7.2.6. היחס בין עלות התגמול הכולל של כלל תנאי העסקה של המנהל, לרבות המענק המוצע, ככל שרלוונטי, בכל שנה בשנים 2017 עד וכולל 2019, בציון ביצוע 100%, לבין עלות התגמול הממוצעת והחצינית של שאר עובדי החברה וחברות הקבוצה<sup>28</sup> (יחדיו), לרבות עובדי קבלן המועסקים באותן חברות, והשלכותיו, ככל שישנן, על יחסי העבודה במגדל.

7.2.7. כיצד תנאי העסקה וביצועי המענק, ככל שרלוונטי, מקדמים את מטרות החברה, תכנית העבודה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב גם בגודל החברה ואופי פעילותה.

7.2.8. בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו וקבעו כי ההתקשרויות האמורות אינן מהווה "חלוקה" כמשמעה בחוק החברות.

7.3. האישורים הנדרשים

ההתקשרויות בקשר עם תנאי הכהונה של יו"ר דירקטוריון החברה, מנכ"ל החברה, מנכ"ל מגדל ביטוח ומנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכזי טעונים אישורים של המוסדות הבאים אשר ניתנו במועדים המפורטים בסעיפים המתאימים לכל אחד:

7.3.1. ועדת הביקורת ודירקטוריון מגדל ביטוח.

7.3.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

7.3.3. האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ברוב המפורט בסעיף 13.1 להלן לגבי יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה וברוב המפורט בסעיף 13.2 להלן לגבי מנכ"ל מגדל ביטוח ומנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכז.

7.4. עסקאות מסוגן של ההתקשרויות או דומות להן במהלך השנתיים האחרונות שקדמו לתאריך אישור ההתקשרויות נשוא דוח זה או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון

7.4.1. ביום 19 בנובמבר 2013 אישר דירקטוריון החברה, לאחר שביום 7 בנובמבר 2013 אישרה ועדת התגמול של החברה, גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבות בחברה ובמגדל ביטוח למר ישראל אליהו<sup>29</sup>, בנו של בעל השליטה, בהתאם להוראות תקנה 1ב(3) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס - 2000 ("תקנות ההקלות") (ראה דיווח מיום 19 בנובמבר 2013, אסמכתא 2013-01-196653).

7.4.2. ביום 13 באפריל 2014 אישרה האסיפה הכללית את תנאי העסקתו של מנכ"ל מגדל ביטוח, מר עופר אליהו, בנו של בעל השליטה (ראה דוח מידי מיום 25 בפברואר 2014, אסמכתא 2014-01-046174). ביום 13 באפריל אישרה האסיפה את תנאי העסקה של מנכ"ל מגדל ביטוח (ראה דיווח מידי מיום 13 באפריל, אסמכתא 2014-01-046119).

7.4.3. ביום 21 בספטמבר 2014 אישרה החברה מענק שנתי לשנים 2014 עד וכולל 2016 למר אלי אליהו, אחיו של מר שלמה אליהו בעל השליטה בחברה. ראה לעניין זה דיווח של החברה 22 בספטמבר 2014, אסמכתא מספר 2014-01-161913, ודיווח של החברה מיום 27 באוקטובר 2014 על אישור המענק על ידי האסיפה הכללית (אסמכתא מספר 2014-01-181653).

7.4.4. ביום 30 באפריל 2015 אישרה החברה את תנאי העסקתו של מר ערן צ'רנינסקי, מנכ"ל החברה המכהן גם כמנהל חטיבת פיננסים ואקטואריה של מגדל ביטוח. ראה לעניין זה דיווח של החברה מיום 30 באפריל 2015 אסמכתא מספר 2015-01-009801 בדבר זימון האסיפה הכללית ודיווח של החברה מיום 7 ביוני 2015 על אישור תנאי ההעסקה כאמור על ידי האסיפה הכללית (אסמכתא מספר 2015-01-041994).

7.4.5. ביום 29 בדצמבר 2015 אישרה החברה את תנאי העסקתו של מר יוחנן דנינו, יו"ר דירקטוריון החברה המכהן גם כיו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח. ראה לעניין זה דיווח של החברה מיום 29 בדצמבר 2015 אסמכתא מספר 2015-01-081631 בדבר זימון האסיפה הכללית, דוח מתקן מיום 31 בדצמבר 2015 אסמכתא מספר 2015-01-192060 ודיווח של החברה מיום 21 בינואר 2016 על אישור תנאי ההעסקה כאמור על ידי האסיפה הכללית (אסמכתא מספר 2016-01-015373).

7.4.6. ביום 24 בפברואר 2016 אישרה החברה את תנאי העסקתו של מר אלי אליהו, אחיו של מר שלמה אליהו בעל השליטה בחברה, בתפקיד כמנהל עסקי ביטוח כללי במרחב מרכז במגדל. ראה לעניין זה דיווח מידי מיום 24 בפברואר 2016 אסמכתא מספר 2016-01-033631, דיווח מתקן של החברה מיום 23 במרץ 2016 אסמכתא מספר 2016-01-013122 בדבר זימון האסיפה הכללית ודיווח של החברה מיום 5 באפריל 2016 על אישור תנאי ההעסקה כאמור על ידי האסיפה הכללית (אסמכתא מספר 2016-01-042220).

29 מר ישראל אליהו מכהן כדירקטור בחברה ובמגדל ביטוח, כיו"ר ועדת השקעות נוסטרו של מגדל ביטוח וכיו"ר דירקטוריון מגדל שוקי הון (1965) בע"מ. בהתאם להחלטה האמורה, בגין כהונתו בחברה ובמגדל ביטוח זכאי מר ישראל אליהו לגמול שנתי ולגמול השתתפות הזהים לגמול אותו מקבלים דירקטורים אחרים בחברה ובמגדל ביטוח.

**8. פרטים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.6 לעיל - אישור מתן כתבי שיפוי לנושאי משרה שהם בעל השליטה או קרובו**

**8.1 פרטים בדבר כתבי השיפוי**

8.1.1 ביום 7 בפברואר 2012 אישרה האסיפה הכללית של החברה הענקת כתבי שיפוי בנוסח המצורף **כנספת ב'** לדוח זה (להלן: "**כתבי השיפוי**") לדירקטורים ולנושאי משרה, אשר כיהנו בחברה באותו המועד וכן כפי שימונו מעת לעת, לרבות לנושאי משרה שבעלת השליטה בחברה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהענקת כתבי שיפוי להם<sup>30</sup> (במועד האסיפה הכללית בעלת השליטה בחברה, כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות, אשר היתה להיחשב כבעל עניין אישי בהחלטה, הנו: Assicurazioni Generali S.p.A ("ג'נרלי")). העדכון שנעשה באותו המועד כלל, בין היתר, התחייבות לשיפוי מראש בגין חבות כספית שהוטלה על נושא המשרה לתשלום לנפגעים מן ההפרה בהליך מנהלי וכן הוצאות שהוציא נושא משרה בקשר עם הליך מנהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין, הכל בהתאם לכניסתו לתוקף של חוק האכיפה המנהלית ותיקונו של חוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 ובהתאם לחוק הגברת האכיפה בשוק ההון (תיקוני חקיקה), תשע"א-2011. כמו כן, לאור התפתחויות שחלו בסביבה העסקית בה פועלת החברה וברגולוציה החלה עליה, עודכנה באותו המועד רשימת האירועים בגינם רשאית החברה לתת התחייבות לשיפוי.

8.1.2 לאחר העברת השליטה למר שלמה אליהו, ביום 29 באוקטובר 2012, לא ניתנו כתבי שיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה שהם בעל השליטה או קרובו ולכן מבוקש כי לאשר שוב הענקת כתבי שיפוי לנושאי משרה, שהינם בעל השליטה או קרובו. נכון למועד זה מכהנים שלושה נושאי משרה כאמור, מר שלמה אליהו, בעל השליטה בחברה המכהן גם כדירקטור בחברה, ובניו, מר ישראל אליהו, דירקטור בחברה, ומר עופר אליהו, מנכ"ל מגדל ביטוח.

8.1.3 כתבי השיפוי שיוענקו לנושאי המשרה האמורים זהים לכתבי השיפוי שאושרו באסיפה הכללית של החברה והוענקו לנושאי המשרה האחרים.

8.1.4 כתבי השיפוי יוענקו על ידי החברה לנושאי המשרה בה עבור כהונתם בה ובחברות בשליטתה. כתבי השיפוי למנכ"ל מגדל ביטוח, אשר אינו מכהן כנושא משרה בחברה, ינתנו לו על ידי מגדל ביטוח עבור כהונתו בה וכהונתו בחברות קבוצת מגדל.

8.1.5 הוראות כתבי השיפוי יחולו, בכפוף להוראות כל דין, גם ביחס לפעולות שנעשו עובר להענקתם.

**8.2 עסקאות מסוגן של העסקה או דומה לה במהלך השנתיים האחרונות שקדמו לתאריך אישור העסקה נשוא דוח זה או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון**

כמפורט לעיל, ביום 7 בפברואר 2012 אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה להעניק כתבי שיפוי לנושאי משרה ובכלל זה לנושאי משרה שבעלת השליטה בחברה באותו המועד היתה עשויה להיחשב כבעל עניין אישי בהענקת כתבי שיפוי להם.

**8.3 שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהתקשרות ומהות עניין זה**

בעל השליטה, כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות, שיש לו עניין אישי בעסקה המפורטת לעיל מר שלמה אליהו, יחד עם גב' חיה אליהו, המחזיקים, נכון למועד דוח זה, במישרין ובעקיפין, בכ-69.2% מזכויות ההון וההצבעה בחברה.

לבעל השליטה עניין אישי בהתקשרות להעניק לו ולקרוביו, המכהנים כנושאי משרה בחברה או במגדל ביטוח, כתבי שיפוי.

ראה דוח מיידי מיום 28 בדצמבר 2011, אסמכתא מספר 2011-01-378141, דוח משלים מיום 2 בפברואר 2012, אסמכתא מספר 2012-01-032109, בדבר זימון האסיפה הכללית ודוח מיידי מיום 7 בפברואר 2012, אסמכתא מספר 2012-01-036555, בדבר תוצאות האסיפה הכללית.

#### 8.4. נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור מתן כתבי השיפוי

- 8.4.1. ניהול עסקי החברה כרוך מעצם טיבו, בקבלת סיכונים עסקיים מחושבים. מטרת מתן כתב השיפוי, בכפוף למגבלות הקבועות בחוק, הינו להעניק לדירקטורים, לנושאי המשרה ולבעלי התפקיד שיקבעו חופש פעולה במידה המירבית המותרת לפי החוק וזאת בכדי לאפשר להם לפעול בחופשיות לטובת החברה מבלי שייקחו על עצמם סיכונים אישיים מופרזים, ובלבד שיפעלו שלא מתוך פזיזות או בכוונת זדון.
- 8.4.2. בהתחשב בחשיפות הכרוכות בפעילותם של נושאי משרה, החברה החליטה ומעניקה כתבי שיפוי לנושאי משרה.
- 8.4.3. היקף כתב השיפוי הינו בהתאם ובכפוף למגבלות הקבועות על-פי דין.
- 8.4.4. כתבי השיפוי המוענקים לכל נושאי המשרה בחברה ואשר יוענקו לבעל השליטה ו/או קרוביו, הינם זהים.
- 8.4.5. מתן כתבי שיפוי לנושאי משרה, לרבות נושאי משרה שהם בעל השליטה ו/או קרוביו, הינו סביר והוגן, והינו מקובל בחברות מסוגה ומגודלה של החברה.
- 8.4.6. לאור כל האמור לעיל, הענקת כתבי השיפוי לנושאי משרה שהם בעל השליטה ו/או קרוביו הינה הוגנת, סבירה ולטובת החברה, ביחוד בשים לב לגודלה של החברה, היקפי ותחומי פעילותה המגוונים ותוכניותיה העסקיות.

#### 8.5. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת ובדירקטוריון

- 8.5.1. ועדת הביקורת של מגדל ביטוח אישרה ביום 20, 22 ו- 24 בנובמבר 2016 את מתן כתבי השיפוי, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת הביקורת נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית אברמזון ורונית בודו (דח"צ).
- 8.5.2. ועדת התגמול של החברה אישרה ביום 20, 22 ו- 24 את מתן כתבי השיפוי, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית אברמזון ורונית בודו (דח"צ).
- 8.5.3. דירקטוריון החברה אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את מתן כתבי השיפוי, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יוחנן דנינו, יו"ר, שלמה אליהו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית אברמזון, רונית בודו (דח"צ) ועמוס ספיר.
- 8.5.4. הדירקטורים המנויים בסעיף 8.6 להלן לא השתתפו בדיון ובהצבעה בשל עניין אישי.

#### 8.6. שמו של כל דירקטור שיש לו, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי בעסקה ומהות עניין זה

ה"ה שלמה אליהו וישראל אליהו, הינם בעלי עניין אישי בהתקשרות להעניק להם כתבי שיפוי.

#### 9. פרטים אודות ההחלטה האמורה בסעיפים 1.7 ו- 1.8 לעיל - אישור מתן כתבי פטור לנושאי משרה, לרבות לבעל השליטה וקרוביו

##### 9.1. פרטים בדבר כתב הפטור

- 9.1.1. בכפוף לאישור העדכון במדיניות התגמול לשינוי תקנון החברה, כמפורט לעיל להלן, מוצע לאשר הענקת כתבי פטור מאחריות בנוסח המצורף כנספת ג' לנושאי משרה המכהנים בחברה ו/או שיכהנו בה מעת לעת, לרבות בעל השליטה וקרוביו. יובהר כי פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.



9.1.2 מוצע לאשר כי כתבי הפטור ינתנו גם על ידי חברות בנות לנושאי המשרה המכהנים בהם. למען הסר ספק מובהר כי לא יהיה באישור האסיפה הכללית, ככל שיינתן, כדי להקנות זכאות לקבלת כתבי הפטור בחברות הבת אלא נדרשת להענקת כתבי הפטור גם הסכמת המוסדות המוסמכים בכל אחת מחברות הבת.

9.1.3 למען הסר ספק מובהר כי כתבי הפטור לא יפגעו באיזה מהזכויות אשר הוענקו בעבר לנושאי משרה בקבוצה.

9.1.4 במועד דיווח זה מכהנים בדירקטוריון החברה 3 דירקטורים אשר ניתנו להם כתבי פטור בעבר בנוסח שאינו זהה לנוסח כתב הפטור המוצע ("מחזיקי פטור ישן" ו"כתב הפטור החדש", בהתאמה). כתב הפטור החדש יוענק לכל חברי דירקטוריון החברה אשר אינם מחזיקי פטור ישן בסמוך לאחר מועד אישור האסיפה. החברה תפעל במטרה שלא יאוחר מתום שנה לאחר מועד אישור האסיפה הכללית, יוענק כתב הפטור החדש לכל דירקטור מחזיק פטור ישן (ככל שיכהנו כאלו באותה עת בחברה), וכתב הפטור החדש הוא זה שיחול לגבי עילות שתצמחנה, ככל שתצמחנה, החל מיום נתינתו על ידי החברה. יצוין כי, שניים מתוך מחזיקי הפטור הישן מכהנים כדירקטורים חיצוניים והם עומדים להשלים 9 שנות כהונה במהלך שנת 2017.

9.2 שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהתקשרות ומהות עניין זה

בעל השליטה, כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות, שיש לו עניין אישי בעסקה המפורטת לעיל מר שלמה אליהו, יחד עם גבי' חיה אליהו, המחזיקים, נכון למועד דוח זה, במישרין ובעקיפין, בכ-69.2% מזכויות ההון וההצבעה בחברה.

לבעל השליטה עניין אישי בהתקשרות להעניק לו ולקרוביו, המכהנים כנושאי משרה בחברה או במגדל ביטוח, כתבי פטור.

9.3 נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור מתן כתבי הפטור

9.3.1 ניהול עסקי החברה כרוך מעצם טיבו, בקבלת סיכונים עסקיים מחושבים. מטרת מתן הפטור, בכפוף למגבלות הקבועות בחוק, הינו להעניק לדירקטורים, לנושאי המשרה ולבעלי התפקיד שיקבעו חופש פעולה במידה המירבית המותרת לפי החוק וזאת בכדי לאפשר להם לפעול בחופשיות לטובת החברה מבלי שייקחו על עצמם סיכונים אישיים מופרזים, ובלבד שיפעלו שלא מתוך פזיזות או בכוונת זדון.

9.3.2 בהתחשב בחשיפות הכרוכות בפעילותם של נושאי המשרה, ראוי כי החברה תעניק להם כתבי פטור.

9.3.3 היקף הפטור הינו בהתאם ובכפוף למגבלות הקבועות על-פי דין.

9.3.4 כתבי הפטור שיוענקו לנושאי משרה בחברה, לרבות לבעל השליטה ו/או קרוביו, הינם זהים.

9.3.5 מתן כתבי פטור לנושאי משרה, הינו סביר והוגן, והינו מקובל בחברות מסוגה ומגודלה של החברה.

9.3.6 לאור כל האמור לעיל, הענקת כתבי הפטור בחברה הינה הוגנת, סבירה ולטובת החברה, ביחוד בשים לב לגודלה של החברה, היקפי ותחומי פעילותה המגוונים ותוכניותיה העסקיות.

9.4 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת ובדירקטוריון

9.4.1 ועדת הביקורת של מגדל ביטוח אישרה ביום 20, 22 ו- 24 בנובמבר 2016 את מתן כתבי הפטור, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת הביקורת נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית אברמזון ורונית בודו (דח"צ).

9.4.2. ועדת הביקורת של החברה אישרה ביום 20, 22 ו-24 בנובמבר את מתן כתבי הפטור, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת ועדת הביקורת נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יעקב דנון (דח"צ), אייל בן שלוש (דח"צ), רונית אברמזון ורונית בודו (דח"צ).

9.4.3. דירקטוריון מגדל ביטוח אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את מתן כתבי הפטור, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יוחנן דנינו, יו"ר, שלמה אליהו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית אברמזון, רונית בודו (דח"צ), ועמוס ספיר.

9.4.4. דירקטוריון החברה אישר ביום 24 בנובמבר 2016 את מתן כתבי הפטור, כמפורט בסעיף זה, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו הדירקטורים הבאים: יוחנן דנינו, יו"ר, שלמה אליהו, אייל בן שלוש (דח"צ), יעקב דנון (דח"צ), רונית אברמזון, רונית בודו (דח"צ), ועמוס ספיר.

#### 9.5. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי במתן כתבי הפטור

9.5.1. לאור העובדה כי כתבי הפטור יוענקו לכל הדירקטורים שלא קיבלו כתב פטור עד כה, הרי שלכל הדירקטורים בחברה עשוי להיות עניין אישי באישור מדיניות התגמול המוצעת.

9.5.2. בנוסף, לאור העובדה כי ההחלטה לגבי מתן הפטור מתקבלת בנפרד גם לגבי נושאי משרה אשר הינם בעל שליטה בחברה או קרוביו, הרי שלדירקטורים שלמה אליהו וישראל אליהו, יש עניין אישי בנוגע למתן הפטור.

9.5.3. בהתאם לאמור לעיל, ולאור הוראת סעיף 278(ב) לחוק החברות בעת דיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה היו רשאים להיות נוכחיים כל הדירקטורים המכהנים בחברה, וזאת למעט הדיונים במתן הפטור לנושאי משרה אשר הינם בעל השליטה בחברה או קרוביו, בהם לא נכחו הדירקטורים שלמה אליהו וישראל אליהו.

#### 9.6. פרטים בנוגע להחלטות בנושא מתן כתבי פטור

ההצבעה לגבי מתן כתבי הפטור תפוצל לשתי הצבעות כמפורט להלן:

9.6.1. ההצבעה הראשונה (סעיף 1.7 על סדר היום) - אישור מתן פטור לנושאי משרה, למעט לבעל השליטה או קרובו, שאין בידם פטור קודם מהחברה ולנושאי המשרה, למעט לבעל השליטה או קרובו, שיכהנו בחברה מעת לעת בעתיד.

9.6.2. ההצבעה השנייה (סעיף 1.8 על סדר היום) - אישור מתן פטור לנושאי משרה, שהינם בעל השליטה או קרובו, המכהנים בחברה ביום החלטה זו וכפי שיכהנו בעתיד, וזאת בנוסח שינתן לכל נושאי המשרה.

### 10. בעלי השליטה בחברה

בעלת השליטה בחברה הינה אליהו 1959 בע"מ (לשעבר: אליהו חברה לביטוח בע"מ), המחזיקה בכ- 69.2% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה. מר שלמה אליהו וגבי' חיה אליהו הינם המחזיקים הסופיים באליהו 1959 בע"מ, בין היתר, באמצעות החברות שלמה אליהו אחזקות בע"מ ואחים אליהו חברה לנאמנות והשקעות בע"מ, שבבעלותם המלאה<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> למיטב ידיעת החברה, בעלי המניות באליהו 1959 בע"מ הינם: מר שלמה אליהו המחזיק ב-25.14% מההון ו-98% ממניות ההנהלה, גבי' חיה אליהו (המחזיקה ב-0.02% מההון ו-2% ממניות ההנהלה), שלמה אליהו אחזקות בע"מ (מחזיקים ב-61.7% מההון) ואחים אליהו חברה לנאמנות והשקעות בע"מ (המחזיקים ב-13.14% מההון). בעלי המניות של שלמה אליהו אחזקות בע"מ הינם מר שלמה אליהו, המחזיק ב-83.31%, וגבי' חיה אליהו המחזיקה ב-16.69%. בעלת המניות היחידה באחים אליהו חברה לנאמנות והשקעות בע"מ הינה שלמה אליהו אחזקות בע"מ (100%).

## חלק ב' – כינוס האסיפה

### 11. מועד כינוס האסיפה

האסיפה הכללית המיוחדת של החברה תתקיים ביום ו', 30 בדצמבר 2016, בשעה 10:00, במשרדי החברה ברחוב אפעל 4, פתח תקוה ("משרדי החברה").

### 12. מנין חוקי ואסיפה נדחית

12.1. בהתאם לתקנון החברה מניין חוקי לקיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח (לרבות באמצעות כתב הצבעה או הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), שני בעלי מניות שלהם לפחות במצטבר (50%) (חמישים אחוז) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

12.2. לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, קרי ליום 6 בינואר 2017, באותה השעה ובאותו המקום מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית"). לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הנדחית עד לחצי שעה לאחר מועד כינוס האסיפה הנדחית, יהוו שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוחם (לרבות באמצעות כתב ההצבעה או הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), מניין חוקי.

### 13. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההתקשרויות

13.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 (עדכון מדיניות התגמול ואישורה), 1.2 (אישור תנאי הכהונה של יו"ר דירקטוריון החברה) ו- 1.4 (אישור תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה) הנו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים בהצבעה ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

13.1.1. במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

13.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 13.1.1 לעיל לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

13.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.3 (אישור תנאי הכהונה של מנכ"ל מגדל ביטוח), 1.5 (אישור מענק שנתי לקרוב של בעל השליטה), 1.6 (אישור מתן כתבי שיפוי לנושאי משרה שהם בעל השליטה או קרובו) ו- 1.8 (אישור מתן כתבי פטור לנושאי משרה שהם בעל השליטה או קרובו) הנו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים בהצבעה ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

13.2.1. במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

13.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 13.2.1 לעיל לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

13.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1.7 (אישור מתן כתבי פטור לנושאי משרה שאינם בעל השליטה או קרובו) הנו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים בהצבעה.

#### 14. מועד קובע להוכחת בעלות

- 14.1. בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), כל מי שהיה בעל מניות בחברה בסוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") ביום 1 בדצמבר 2016 ("המועד הקובע") יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על-ידי מיופה כוח.
- 14.2. בעלי המניות של החברה רשאים להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח להצבעה, בהתאם לקבוע בתקנון החברה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב ויחתם על-ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד יחתם בדרך המחייבת את התאגיד. כתב המינוי יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית לפי העניין.
- 14.3. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה על שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר בורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על-פי התקנות האמורות ("אישור בעלות"). במקרה של הפקדה כראוי לפני אסיפה, אין צורך בהפקדה נוספת לפני אסיפה נדחית.

#### 15. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

- 15.1. בנושא המפורט בהחלטה זו לעיל, רשאים בעלי המניות בחברה להצביע באמצעות כתב הצבעה.
- 15.2. בהצבעה בכתב יציין בעל המניות על גבי החלק השני של כתב ההצבעה האמור את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- 15.3. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינה <http://www.magna.isa.gov.il>, כתובת אתר האינטרנט של הבורסה בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) הינה <http://maya.tase.co.il> (להלן: "אתרי ההפצה").
- 15.4. בעל מניות יהיה רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).
- 15.5. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין בקבלת קישורית או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.
- 15.6. 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. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### 16. הצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית

- 16.1. בעלי מניות רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- 16.2. 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.

16.3. 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 יכול 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.

16.4. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסירת 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.

16.5. 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 מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

#### **17. עיון בכתבי הצבעה**

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 החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

**כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה:** 52,695,412 מניות רגילות של החברה.

**כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה הינה:** 16,236,996 מניות רגילות של החברה.

#### **18. הודעות עמדה**

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות לחברה הינו 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.

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 הצבעה בכתב, 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 ההצבעה תמורת דמי משלוח, ישלח חבר הבורסה גם את הודעות העמדה תמורת דמי משלוח בלבד.

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.

## **19. 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 הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

## **חלק ג' - סמכות רשות ניירות ערך**

20. בהתאם להוראות תקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך ("הרשות"), או עובד שהסמיכה לכך, להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נושא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח העסקה.

ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור לעיל, יפורסם התיקון בדרך שבה פורסם דוח זה על-פי תקנות בעלי שליטה או בדרך שתורה הרשות או עובד שהסמיכה מטעמה.

## **חלק ד' – נציגי החברה לטיפול בדוח העסקה ועיון במסמכים**

### **21. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח העסקה**

עו"ד רוני תירוש מדרר

מרחוב אפעל 4, פתח תקווה.

טלפון: 076-8868101, פקס: 076-8868103

### **22. עיון במסמכים**

ניתן לעיין במסמכים כאמור בתקנה 5 לתקנות בעלי השליטה במשרדי החברה ברחוב אפעל 4, פתח-תקווה, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בימים א' עד ה' בין השעות 09:00 ו- 16:00 (לא כולל ערבי חג ורג), בטלפון מס' 076-8868962 או 076-8868959. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il).

## **מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ**

מאשר הדיווח: עו"ד טלי כסיף, מזכירת החברה

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ

---

# מדיניות תגמול

2017-2019

24 בנובמבר 2016

---

1. מטרתה של המדיניות היא קביעת קווים מנחים לאופן התגמול של נושאי המשרה בחברה. במסגרת זו מסדירה המדיניות את היקף התגמול, מרכיביו השונים ואופן קביעתם, תוך מתן שיקול דעת, במרכיבים הרלבנטיים ובהתאם לדין, לצורך התאמת מרכיבי התגמול הקבועים במדיניות לגורם ספציפי, בהתאם לנסיבות המקרה, והכל על-פי צרכי החברה וטובתה ובראייה ארוכת טווח, באופן אשר ייצור תמריצים ראויים ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים ותיאבון הסיכון שלה, בגודל החברה, במצבה הפיננסי, באופי פעילותה בסביבה העסקית והכלכלית בה פועלות החברה.
2. מדיניות תגמול זו תהא בתוקף, כל עוד לא נקבע אחרת, לשלוש (3) שנים (2017 עד וכולל 2019).
3. המדיניות תחול על תנאי כהונה והעסקה שיונהגו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בחברה במועד אישור המדיניות) וכן על תשלומם של סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמולי רכיב משתנה משנים קודמות.
4. אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן למי מהעובדים ו/או נושאי המשרה ו/או לכל צד שלישי.
5. אין באימוץ מדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות, ו/או בהתחייבויות קיימות, לרבות, מבלי למעט, כתבי שיפוי ו/או פטור ו/או בכל אופן אחר כדי לפגוע בזכויות מוקנות במועד אישור מדיניות תגמול זו, למעט כנדרש על פי ההסדר התחיקתי.
6. על נושאי משרה בחברה המכהנים גם כנושאי משרה במי מהגופים המוסדיים בשליטת החברה, תחולנה הוראות מדיניות זו בנוסף להוראות המדיניות של גופים מוסדיים והוראות ההסדר התחיקתי החלות עליהם. בכל מקרה נושא משרה המכהן בגוף מוסדי לא יהא רשאי לקבל תגמול כלשהו על פי מדיניות זו אשר אינו עומד בתנאי מדיניות הגוף המוסדי והוראות ההסדר התחיקתי החל עליו ביחס לתפקידו בגוף המוסדי. מבלי לגרוע מהאמור, במקרה של סתירה או אי בהירות בין הוראות מדיניות זו להוראות מדיניות הגופים המוסדיים, תחול ההוראה המחמירה.
7. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת להיות מופעלת לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.
8. הגדרות

למונחים מההסדר התחיקתי הרלבנטי תהא המשמעות הנודעת להם באותו ההסדר.  
למונחים להלן תהא מיוחסת המשמעות המפורטת להלן אלא אם צויינה להם משמעות אחרת במדיניות:

  - 8.1 "בעל תפקיד זואלי" - נושא משרה שתפקידו כולל מרכיבים הנכללים בתפקידי פונקציות בקרה לצד תפקידים ניהוליים, מקצועיים או ארגוניים נוספים אחרים.
  - 8.2 "גוף מוסדי" - מגדל חברה לביטוח בע"מ, מגדל מקפת ניהול קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ ויוזמה קרן לעצמאיים בע"מ
  - 8.3 "ההסדר התחיקתי" - כלל הוראות הדין החלים על החברה, או מי מהגופים המוסדיים בה לרבות חוק התגמול, ולרבות חוזרים והנחיות של רשויות ובכללם חוזרי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחשכון והנחיותיו.
  - 8.4 "הרכיב המשתנה" - רכיבים בתגמול שאינם רכיבים קבועים. הרכיבים המשתנים יכללו את המענק השנתי (בניכוי סכום המענק השנתי המובטח האישי) ואת שאר המענקים המפורטים במדיניות זו.
  - 8.5 "הרכיב הקבוע" - השכר החודשי הקבוע בתוספת הפרשות סוציאליות, תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים, וסכום המענק השנתי המובטח האישי.
  - 8.6 "חוק התגמול" - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו – 2016.



8.7. "יחס הכפלה" יחס הכפלה מירבי שבו יוכפל תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי לצורך קביעת תגמול יו"ר הדירקטוריון באותו הגוף. יחס הכפלה יחושב על פי המספר המזערי של ישיבות דירקטוריון וועדותיו המחויב על פי ההסדר התחיקתי ועל בסיס התגמול המשולם בפועל לדירקטורים החיצוניים בגוף המוסדי.

8.8. "מועד סיום העסקה" - תום תקופת ההודעה המוקדמת אף אם סוכם על מועד מוקדם יותר לסיום העבודה בפועל.

8.9. "עלות שנתית" חזויה מקסימלית - העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול שישולם לנושא משרה, כפי שתחושב על פי כללי חשבונאות מקובלים ועל בסיס 100% משרה.

במסגרת עלות התגמול, יובאו בחשבון תנאי כהונה או העסקה, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור. העלות השנתית החזויה המקסימלית לא תכלול חבות בגין תשלומים של פיצוי פיטורין או תשלומים פנסיוניים כקבוע בהוראות הדין (לרבות צווי הרחבה<sup>1</sup>) והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין הוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.

8.10. "פונקציות בקרה" - כל עובדי ומנהלי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, ייעוץ משפטי, ביקורת פנימית, והחטיבה הפיננסית העוסקים בתחום המקצועי של יחידות אלו, למעט נושאי משרה שזוהו כבעלי תפקיד דואלי.

8.11. "קבוצת מגדל אחזקות" - החברה וכל החברות הנשלטות על ידה.

8.12. "רווח כולל" - רווח שנתי כולל לפי דוחות כספיים מאוחדים של החברה.

8.13. "שכר חודשי" או "השכר החודשי הקבוע" - שכר חודשי קבוע (ברוטו) בגינו מבוצעות הפרשות סוציאליות על ידי המעביד. למניעת ספק מובהר כי השכר החודשי הקבוע אינו כולל תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים.

8.14. "תקרת התגמול על פי הדין" - גובה התגמול אשר על פי ההסדר התחיקתי חל איסור לשלמו. יובהר כי, הוראות הסדר התחיקתי הקובעות כי תשלום תגמול בגובה מסויים יעשה בכפוף לאישורים ו/או כי לתשלום תגמול בגובה מסויים תהיינה השלכות שונות, אך אינן כוללות איסור תשלום מעבר לתקרה האמור, לא ייחשבו לענין זה תקרה על פי ההסדר התחיקתי.

נכון למועד אישור מדיניות זו, חל איסור לשלם תגמול שהעלות השנתית החזויה המקסימלית שלו, לפי עלות משרה מלאה, עולה על פי 35 מהעלות השנתית החזויה המקסימלית בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילמה החברה, במישורין או בעקיפין, לעובד, לרבות עובד של קבלן כח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות לחברה, בשנה שקדמה למועד ההתקשרות<sup>2</sup>. לעניין זה, "קבלן כח אדם", "קבלן שירות" ו"מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו – 1996.

8.15. "תשואה על ההון" - הרווח הכולל לאחר מס מחולק בהון העצמי כהגדרתו בכללי חשבונאות מקובלים בתחילת כל שנה קלנדרית על פי דוחות כספיים שנתיים מבוקרים של מגדל אחזקות בצירוף ההון היחסי שגייסה במהלך אותה שנה קלנדרית ו/או הפחתתו (לרבות בגין חלוקת דיבידנד), כשהוא מוכפל בחלקה היחסי של התקופה, ממועד השינוי ועד לסוף אותה שנה קלנדרית מתוך 12 חודשי השנה הקלנדרית.

<sup>1</sup> כולל בגין אובדן כושר עבודה ככל שההפרשות בגין רכיב זה כלולות בשיעורים המינימליים אותם על המעביד להפקיד, על פי צווי ההרחבה, לביטוח פנסיוני לכל עובד.

<sup>2</sup> ביום אישור מדיניות זו תקרת התגמול על פי דין עומדת על 2,977 אל"ח, סכום זה כולל תשלומים והפרשות לפיצוי פיטורין ותשלומים פנסיונים בהתאם להוראות הדין.

9. הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה והיחס ביניהם

9.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של נושא המשרה.

9.2. כל עוד לא נקבע אחרת ביחס למקרה חריג, המשקל המקסימלי של הרכיב המשתנה, ללא מענק מיוחד ו/או מענק חתימה ו/או מענק מצטיינים<sup>3</sup> מתוך הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד, יהא כמפורט להלן:

מנכ"ל <sup>4</sup>	50%
מנהלים אחרים, בעלי תפקיד דואלי	40%
פונקציות בקרה	30%

בתנאים ונסיבות הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של נושאי משרה, ולמעט ביחס למנכ"ל, ניתן לאשר כי הרכיב המשתנה יהיה עד פי שניים מהשיעור הנקוב לעיל ובלבד שסך הרכיב המשתנה, לרבות כל מענק מיוחד ו/או מענק חתימה ו/או מענק מצטיינים, ככל שניתנו<sup>5</sup>, לא יעלה על 66% מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד.

9.3. אם וככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הרכיב המשתנה עולה על 66% מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד, יידחה, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה קלנדרית מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור ("סכום חורג יחסי"), לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית העוקבת.

אם וככל שבשנה הקלנדרית העוקבת כאמור לעיל, הרכיב המשתנה בתוספת סכום חורג יחס בבגין השנה הקלנדרית שקדמה לה, יחרוג בשנה הקלנדרית העוקבת כאמור, מהיחס האמור הנדרש, יידחה, שוב, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית שלאחר השנה הקלנדרית העוקבת כאמור.

לא ניתן יהיה לדחות תשלומי של סכום חורג יחס אשר מקורו בשנה קלנדרית מסוימת, יותר משלוש (3) שנים רצופות כאמור.

9.4. אין חובה לכלול רכיב משתנה בתגמול ויכול שסך התגמול של נושא המשרה יכלול אך ורק רכיב קבוע.

**ב. יו"ר דירקטוריון החברה המכהן גם כיו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח**

10. יו"ר דירקטוריון החברה המכהן גם כיו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח יקבל רכיב קבוע בלבד והתגמול שלו לא יחרוג, מהנמוך מבין הסכומים הבאים:

10.1. תגמול המשקף, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, יחד עם תנאים נלווים ותנאים אחרים הקבועים במדיניות זו, יחס ההכפלה של 13;

10.2. העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול לא תעלה על הגבוה מבין 2.5 מלש"ח<sup>6</sup> (לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין) או תקרת התגמול על פי הדין.

10.3. 90% מהתגמול שישולם למנכ"ל מגדל ביטוח.

**ג. מנכ"ל**

11. העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול למנכ"ל לא תעלה על הגבוה מבין 2.5 מלש"ח<sup>7</sup> (לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין) או תקרת התגמול על פי הדין.

<sup>3</sup> וכן ללא הפרשה שבוצעה, אם בוצעה, בשנים הקלנדריות שבהן בוצעה, בגין זכויות עתידיות אשר הינן בגדר רכיב משתנה (כגון הסתגלות בסיום העסקה) לאור הכללתה לראשונה בתנאי ההעסקה.

<sup>4</sup> כולל מענק חתימה, ככל שניתן.

<sup>5</sup> ולרבות, לעניין זה, הפרשות כאמור בה"ש 3 לעיל.

<sup>6</sup> צמוד למדד חודש מרץ 2016.

<sup>7</sup> צמוד למדד חודש מרץ 2016.

## ד. תקרת התשלומים לנושא משרה

12. העלות השנתית החזויה המקסימלית לנושא משרה, שאינו מנכ"ל או יו"ר הדירקטוריון, לא תעלה על 2.5 מלש"ח (כולל פיצויים ותגמולים על פי דין)<sup>8</sup>.

## ה. רכיב קבוע

13. שכר חודשי

השכר החודשי הקבוע של נושאי משרה, שאינם המנכ"ל או יו"ר הדירקטוריון, לא יעלה על הסכומים המפורטים בטבלה שלהלן:

מנהל בכיר	באלפי ש"ח
מנהל אחר	100
	70

תקרות השכר החודשי הנקובות בטבלה הינן ביחס ל- 100% משרה. במקרה בו נושא המשרה מועסק במשרה חלקית יותאם השכר החודשי המצוין בטבלה ביחס להיקף המשרה.

על אף האמור, שכר חודשי קבוע העולה בשיעור של עד 10% מהסכומים המפורטים לעיל לא יחשב כסטייה מהוראה זו.

כמו כן, במקרים מיוחדים, ומבלי שהדבר ייחשב כסטייה ממדיניות התגמול, בהם יש להבטיח את יכולתה של קבוצת מגדל אחזקות לגייס ולשמר מנהלים איכותיים ובעלי ניסיון ניתן, בכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, לשלם שכר חודשי בסכום גבוה מהשכר החודשי הנקוב בטבלה בתוספת 10%.

14. הצמדה למדד- נושאי משרה

השכר החודשי הקבוע של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן. ככל שייקבע כי השכר החודשי הקבוע צמוד למדד כאמור, אזי השכר החודשי הקבוע יעודכן, אחת לשנה, בתחילת כל שנה קלנדרית, בהתאם לעלייה בלבד במדד המחירים לצרכן.

15. עדכוני שכר

מעט לעת יבחן שכרם החודשי הקבוע של נושאי המשרה, בין השאר, ובהתאם לצורך, בהתבסס על השיקולים הבאים:

15.1. עדכוני שכר בחברה, בגופים מוסדיים אחרים ובחברות דומות.

15.2. השוואה לשוק הרלבנטי לבעלי תפקידים דומים.

15.3. ביצועיו של נושא המשרה ותרומתו להשגת יעדי החברה וקבוצת מגדל אחזקות.

15.4. מצבה העסקי של קבוצת המוסדיים, לרבות ביחס לגופים מוסדיים אחרים.

16. הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

ניתן להעניק לנושאי המשרה הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר חלקם מקורם בדרישות חוקי העבודה, חלקם נובעים מנוהגים המקובלים בשוק העבודה, בחברה או בקבוצת המוסדיים וחלקם נובעים מההסכם הקיבוצי החל על עובדי הגופים המוסדיים.

תנאים נלווים כוללים תנאים שונים כגון: חופשה שנתית, מחלה, הבראה, רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב, טלפון, טלפון סלולרי, עיתונות וספרות מקצועית ויומית, דמי חבר לאגודות מקצועיות ותשלום עבור ביטוחים מקצועיים, השתתפות בהשתלמויות וכנסים מקצועיים, פעילויות רווחה, בדיקות סקר, מתנות לחגים, ימי הולדת ואירועים אחרים, החזר הוצאות, לרבות הוצאות אש"ל ונסיעה בארץ ובחול"ל והוצאות אחרות שהוצאו בקשר עם ביצוע התפקיד, העמדת ציוד, מחשוב וכיוצא, השתתפות בכנסים ונסיעות תמרוץ לסוכנים (כולל בן / בת זוג), נופש וימי גיבוש, כרטיסים לאירועי תרבות שהחברה משתתפת במימונם, הכללה במסגרת ביטוחים ושירותים פיננסיים שקבוצת המוסדיים עורכת לכלל עובדיה ותנאים אחרים החלים על עובדי הגופים המוסדיים או מכח ההסכם הקיבוצי (להלן: "התנאים הנלווים").

ההפרשות הסוציאליות כוללות הפרשות מעביד לחסכון ארוך טווח של תגמולים ופיצויים (במסגרת ביטוח או קרן פנסיה), קרן השתלמות וביטוח אובדן כושר עבודה (להלן: "ההפרשות הסוציאליות").

חלק מהתנאים הנלווים או ההפרשות הסוציאליות עשויים להיות מגולמים, באופן מלא או חלקי, על ידי החברה ו/או קבוצת המוסדיים לצרכי מס.

המנכ"ל יהא מוסמך לאשר מתן הטבה כללית שאינה בסכומים מהותיים לנושא משרה, כגון שובר לנופש/ארוחה/פעילות אחרת, מתנות לחגים, השתתפות בהשתלמות, השתתפות, עם או בלי בן/בת זוג בנסיעת תמרוץ לסוכנים או נסיעות אחרות בישראל או בחו"ל.

#### 17. מענק שנתי מובטח אישי<sup>9</sup>

בשל הצורך לשמר כוח אדם איכותי, ניתן להעניק, לנושא המשרה, במקרים מיוחדים, מענק שנתי מובטח אישי שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר לא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, ובכפוף לאישור פרטני מראש ולתקופה שלא תעלה על שלוש שנים. ככל שנושא המשרה יסיים את כהונתו במהלך התקופה בגינה הוא זכאי לתשלום, ישולם לו החלק היחסי של אותו מענק. למניעת כפל מענקים, יובהר כי במקרה שסכום המענק השנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה יהיה גבוה מסכום המענק המובטח האישי, יהיה המענק השנתי בגובה הפער בין סכום המענק המובטח האישי לסכום המענק השנתי.

### 9. רכיב משתנה – נושאי המשרה

#### 18. מענק נורמטיבי

לכל נושא משרה יוגדר מענק נורמטיבי ("המענק הנורמטיבי") אשר לא יעלה על שש (6) משכורות חודשיות אשר הינו המענק המחושב בציון ביצוע של 100%. המענק הנורמטיבי לנושא המשרה יקבע ביחס לכל שנה קלנדרית.

יובהר, כי המגבלה המפורטת לעיל מציינת את המענק הנורמטיבי המקסימלי.

#### 19. הרכב המענק השנתי

19.1. המענק השנתי לנושא המשרה יכלול שלושה סוגי רכיבי יעדים:

##### 19.1.1 יעדי חברה

רכיב יעדי החברה יכלול יעדים שייקבעו מדי שנה בתחילת השנה בפרמטרים ובמשקולות, כמפורט להלן:

משקל	סוג הפרמטר
35%	רווח כולל לאחר מס (במיליוני ש"ח)
25%	תשואה ריאלית שנתית ברוטו משוקללת בתיקי עמיתים - קרן י' החדשה ופנסיה
10%	שיעור גידול בשווי עסק חדש (NBV)
10%	שיעור גידול בפרמיות ברוטו (כולל חוזי השקעה) ודמי גמולים - חא"ט
10%	שיעור גידול בפרמיות שהורווחו ברוטו-ביטוח כללי
10%	שיעור גידול בפרמיות ברוטו-בריאות

בכל אחד מהפרמטרים ייקבע ציון ביצוע על בסיס יחסי בהשוואה למתחרים. הציון היחסי יקבע על בסיס ליניארי כאשר הביצוע הגבוה מבין 5 המתחרים יקבל ציון מקסימלי של 140%, הביצוע הנמוך ביותר יקבל ציון מינימלי של 0% ("ציון יחסי").

בכל אחד מהפרמטרים יקבע גם ציון על בסיס הישגים אבסולוטיים. בכל מדד יקבעו ביצועים שיזכו בציון של לפחות 70%, 100% ולכל היותר 140%. השגת יעדים ברמה דומה לזו של תכנית העבודה תזכה בציון 100% לפחות ("ציון אבסולוטי").

ציון הביצוע הסופי בכל אחד מהפרמטרים הרכיב יעדי החברה יהיה הגבוה מבין הציון היחסי והציון האבסולוטי.

<sup>9</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להוסיף פרמטר של שיפור במדד יעילות (יחס הוצאות לפרמיה ותקבולים) במשקל של עד 15% ובמקרה שיתווסף פרמטר זה יוקטנו יתר הפרמטרים באופן יחסי.

יעדי החברה האבסולוטיים לא יפחתו מיעדי המינימום (במונחי מענק מטרה – 100%) המפורטים להלן: (1) רווח כולל לאחר מס – 300 מיליון ש"ח; (2) תשואה ריאלית שנתית ברוטו משוקללת בתיקי עמיתים – קרן י' החדשה ופנסיה – 2%; (3) שיעור גידול בשווי עסק חדש (NBV) – 0; (4) שיעור גידול בפרמיות ברוטו (כולל חוזי השקעה) ודמי גמולים – חא"ט – 2%; (5) שיעור גידול בפרמיות שהורווחו ברוטו – ביטוח כללי – 5%; ו- (6) שיעור גידול בפרמיות ברוטו – בריאות – 4%.

#### 19.1.2. יעדים יחידתיים / אישיים

היעדים היחידתיים/אישיים יקבעו בהתאם ליחידה העסקית/ארגונית אותה מנהל, או אליה משתייך נושא המשרה ותפקידו הספציפי. במסגרת היעדים היחידתיים/אישיים, לכל נושא משרה ייבחרו לפחות שני יעדים יחידתיים/אישיים. יעדים יחידתיים/אישיים עשויים לכלול לדוגמה את היעדים הבאים: יעד רווחיות או צמיחה של היחידה העסקית; יעדי תפעול ושירות; יעדים של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים, שיעור מימוש תכנית העבודה או רכיבים מסוימים בה. יובהר, כי היעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

#### 19.1.3. הערכה אישית

רכיב זה ישקף את ההערכה האישית תוך מתן דגש, בין היתר, על ההיבטים הבאים: מיומנויות ניהול והובלת צוות, משימתיות ומנהיגות, מוכוונות ונמרצות עסקית, אפקטיביות והובלת שינויים, יחסי אנוש, שירותיות מול ממשקי עבודה פנימיים וחיצוניים, עמידה ברגולציה ובהוראות הציות, ניהול סיכונים, יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים העולים מדוחות אלה.

ביחס לגורמי השקעות, יילקחו בחשבון במיוחד מרכיבים איכותיים ביחס לניהול השקעות אשר היה קשה לכמתם ו/או לכמתם באופן שישקלל את הסיכונים הנלווים בצורה ראויה, כגון ייזום השקעות חדשות, חדשנות, איתור עסקאות וטיפול יעיל בהן וכיוצא בזה, מרכיבים שעידוד כמותי בהם מחויב בריסון מקביל של נאותות ההשקעות והיותן לטובת תיק ההשקעות והיה קשה לאתר מדד ראוי שיביא לתוצאה זו.

#### 19.2. משקל יחסי של כל רכיב

לכל אחד מסוגי היעדים האמורים יינתן משקל בקביעת המענק השנתי, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה, ובכל מקרה משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים יעלה על 50% מהרכב המענק. דרישת המינימום האמורה לא תחול על פונקציות בקרה או בעלי תפקיד דואלי **ככל שיהיו** המנועים מלקבל רכיב משתנה המבוסס על יעדים פיננסיים הקשורים לדוחות הכספיים או דוחות נלווים להם ו/או אחרים (כגון ערך גלום).

יעדי החברה והיעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

רכיב ההערכה האישית לא יעלה על 20% ובלבד שאם יכללו ברכיב היעדים היחידתיים/אישיים יעדים שאינם מדידים, משקל רכיב היעדים היחידתיים/אישיים יחד עם רכיב ההערכה האישית לא יעלו על 20%.

#### 20. שקלול הביצועים במענק ותקרה לביצועי יתר

20.1. ציון הביצוע בכל היעדים ובכל רכיבי המענק, ישוקלל בהתאם למשקלו היחסי של כל רכיב, ויהווה את ציון הביצוע הכולל ("ציון ביצוע כוללי"). עם קבלת ציון ביצוע כולל, יוכפל הציון האמור במענק הנורמטיבי ויהווה את "סכום המענק המחושב".

20.2. בציון ביצוע כולל של 100%, יהיה סכום המענק המחושב כגובה המענק הנורמטיבי.

20.3. בציון ביצוע כולל נמוך משיעור שייקבע, יהיה סכום המענק המחושב שווה לאפס ("איפוס"). כך למשל, אם ייקבע שיעור איפוס של 70%, הרי שבעת ציון ביצוע הנמוך מ-70% יהיה סכום המענק המחושב אפס.

20.4. בציון ביצוע כולל גבוה משיעור שייקבע, ייקטס סכום המענק המחושב בשיעור זה. כך למשל, אם ייקבע שיעור קיטום של 140%, הרי שבעת ציון ביצוע גבוה מ-140% יהיה ציון הביצוע 140% ובהתאם סכום המענק המחושב המקסימלי בשיעור של 140% מהמענק הנורמטיבי ("מענק מקסימלי").

20.5. שיעור הקיטום לביצועי יתר נקבע כ-140% לפיכך במקרה של ציון משוקלל כולל מקסימלי של 140% תקרת המענק המחושב המקסימלי תהיה בגובה של 8.4 משכורות חודשיות.

21. תנאי סף - התנאים המוקדמים לקבלת מענק שנתי בגין שנה קלנדרית מסוימת יהיו,

- 21.1. העדר חריגה מדרישות ההון על פי ההסדר התחיקתי ("תנאי ההון"); וכן  
21.2. עמידה בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ("תנאי הנזילות"); וכן  
21.3. לגבי תשלום המענק במלואו, תשואה על ההון של 7% לפחות במגדל אחזקות. בשיעור תשואה שבין 4% ל-7%, ישולם חלק יחסי של המענק השנתי, על בסיס ליניארי, כאשר ב-4% ישולם 4/7 מסכום המענק השנתי, ב-5% ישולם 5/7 מסכום המענק השנתי וכן הלאה.

22. מועד ותקופת המדידה

בכל שנה, בסמוך לאחר פרסום דוחות ערך גלום של קבוצות הביטוח הנכללות בייחוס ("מועד המדידה"), יימדדו כל היעדים ברכיבי המענק לאורך תקופה של שלוש (3) שנים קלנדריות אחרונות מלאות שחלפו בסמוך לפני מועד המדידה ("תקופת המדידה") וזאת תוך מתן משקל יחסי לכל שנה קלנדרית בתקופת המדידה כמפורט להלן: שנת המענק – 50%, השנה הקלנדרית שלפניה ("שנה קודמת לשנת המענק") – 30%, השנה הקלנדרית שלפניה השנה הקודמת לשנת המענק ("שנה אחרונה בתקופת המדידה") – 20%.

בחישוב הציון המשוקלל של המענק המחושב, לא יבוצע קיטום או איפוס, אם נקבע, ביחס לציון הביצוע של השנתיים הראשונות של תקופת המדידה (השנה הקודמת לשנת המענק והשנה האחרונה בתקופת המדידה).

23. הפחתה או ביטול של המענק

23.1. ירידה בדירוג אגרות החוב שהנפיק גוף מוסדי מקבוצת המוסדיים

בכל מקרה בו דירוג של אגרת חוב כלשהי שהונפקה ואשר טרם נפרעה על ידי מי מהגופים המוסדיים בקבוצת המוסדיים ב-31 לדצמבר בכל שנה קלנדרית רלבנטית ירד, בהשוואה לדירוג קודם מקביל של אותה אגרת חוב ב-31 לדצמבר בשנה הקלנדרית הקודמת, ברמה גבוהה מממוצע ירידת הדירוג של ארבע קבוצות הביטוח הגדולות בישראל, יופחת המענק השנתי (מבלי לגרוע מיתר סמכויות ההפחתה) כמפורט להלן: (א) ב-5% במקרה של ירידה בנוטצ' אחד יותר מהממוצע; (ב) ב-10% מסכום המענק המחושב במקרה של ירידה בשני נוטצ'ים יותר מהממוצע; ו- (ג) ב-15% מסכום המענק המחושב במקרה של ירידה בשלושה נוטצ'ים ומעלה יותר מהממוצע.

23.2. הפחתה בשיקול דעת עקב חריגה מתיאבון סיכון

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בהתרחשות אחד או יותר מהמקרים הבאים של חריגה מהותית מתיאבון הסיכון, ישקול דירקטוריון מגדל ביטוח, בהתאם לנסיבות והיקף החריגה בה מדובר לרבות ההפסד הפוטנציאלי או ההפסד בפועל, הפחתה מסכום המענק המחושב בשיעור או בסכום שייקבע ביחס לנושאי משרה מסוימים, כולם או חלקם, לפי העניין:

- \* חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לחשיפה למניות;
  - \* חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לחשיפה להשקעות בחו"ל;
  - \* חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לאחזקת מזומנים ושווי מזומנים או נכסים נזילים;
  - \* חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לחשיפה לקבוצת לוויים;
  - \* השהיה של תשלומי שטרי הון שהנפיק מי מהגופים המוסדיים בקבוצת המוסדיים; ו/או
  - \* כל עוד לא נקבע ו/או אושר אחרת, באופן כללי או ספציפי על ידי דירקטוריון מגדל ביטוח:
- דירוג מבטח במשנה בעסקי "זנב ארוך" פחת מ: (B) על פי AM BEST (שווה ערך ל (A-) לפי (S&P).
  - דירוג מבטח במשנה בעסקי "זנב קצר" פחת מ: (C++) על פי AM BEST (שווה ערך ל (BBB) לפי (S&P).

בסעיף זה חריגה, משמע חריגה מהותית אקטיבית, בהתאם לפרשנות מונח זה בהסדר התחיקתי.

23.3. מבלי לגרוע מכלליות מהאמור לעיל, ניתן להורות, בכל עת, כי לא ישולם רכיב משתנה, כולו או חלקו, אף אם אושר מענק נורמטיבי לנושא משרה, אחד או יותר (ולרבות, למען הסר ספק, כולם). כן ניתן להורות על שינוי, ביטול או השהייה של הענקה ו/או להפחית כל סכום של רכיב משתנה, ולרבות של סכום המענק המחושב, לפי העניין, והכל בין ביחס לכלל נושאי המשרה ובין למי מהם, בין שהשינוי אחיד ורוחבי ובין שהינו פרטני, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון, לרבות מבלי למעט, בחינה בדיעבד של הנסיבות הכלולות ובהתחשב בכך שקיימים סיכונים שלא ניתן או קשה לכמתם מראש ולאור שיקולים של טובת החברה וטובת קבוצת המוסדיים.

סמכויות אלו ניתנות להפעלה גם ביחס לרכיב משתנה שהיעדים והמדדים בבסיסו לשנה קלנדרית מסוימת כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים, וכל זאת כל עוד לא בוצע התשלום על פיו.

האמור בסעיף זה יחול על כל שינוי, ביטול, השהייה ו/או ביטול שתוצאתם תשלום מענק שנתי בהתאם להוראות המדיניות ובגבולות סכום המענק המחושב.

#### 24. תשלום מענק שנתי במקרים מיוחדים בהם הציון הסופי אינו מזכה במענק שנתי ו/או אין עמידה בתנאי הסף ו/או נעשתה הפחתה רוחבית

24.1. מענק חברה - במקרה בו הציון הסופי אינו מזכה במענק שנתי בהתאם לאמור לעיל, אולם קיימת עמידה לפחות ברכיב יעדי החברה ובתנאי הסף, ומגדל ביטוח קיבלה החלטה לחלק לרוב עובדיה בונים, ניתן יהיה לשלם, בהמלצת מנכ"ל מגדל ביטוח, מענק בגין רכיב יעדי החברה וכן רכיבים אחרים שבהם התקבלה תוצאה חיובית, והכל בהתאם לתוצאה שהתקבלה בגין רכיבים אלו ועל רקע נסיבות שיצריכו זאת. מענק החברה לא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע.

24.2. מענק שיקול דעת – ניתן לשלם מענק בשיקול דעת במקרה בו הציון הסופי אינו מזכה במענק שנתי בהתאם לאמור לעיל ולא קיימת עמידה ברכיב יעדי החברה או במקרה בו לא תהיה עמידה בתנאי הסף או תבוצע הפחתה רוחבית כאמור במדיניות זו. המענק בשיקול דעת יהיה עד 20% מהמענק הנורמטיבי לאותה שנה קלנדרית.

24.3. מענק מצטיינים – מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ניתן יהיה לשלם מענק למצטיינים בסכום מקסימלי שיקבע לעניין זה, בשיעור של עד 50% מהמענק הנורמטיבי או 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, לפי הגבוה. תשלום כאמור יבוצע בכפוף לעמידה של נושא המשרה בציון מינימלי שיקבע למדדים האישיים (כולל הערכת המנהל).

#### 25. מענקים אחרים

##### 25.1. מענק מיוחד<sup>10</sup>

בנסיבות מיוחדות, ניתן לאשר, בתחילת שנה קלנדרית או במהלכה, תגמול מיוחד, ללא הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, בגין פעילות מיוחדת שאינה פעילות שוטפת, כגון פרויקטים ייחודיים או עמידה באתגרים בלתי צפויים שלא נכללו במסגרת תכנית העבודה, ו/או משיקולים של עידוד מקצועיות, מומחיות, מעורבות, אפקטיביות ושיקולי טווח ארוך דומים אחרים, ובלבד שיעדי מענק זה והתקופה למדידתו יוגדרו מראש.

בתום תקופת המדידה שיועדה למענק זה, תבוצע המדידה וההערכה של הביצוע והזכאות למענק זה בגין הביצועים שעמדו ביסוד הענקתו.

המענק המיוחד לא יעלה על שש (6) כפולות השכר החודשי הקבוע.

##### 25.2. מענק חתימה<sup>11</sup>

בשל הצורך לגייס כוח אדם איכותי, ניתן להעניק מענק חתימה מיוחד שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר לא יעלה על סך של שש (6) כפולות השכר החודשי הקבוע. מענק החתימה המיוחד ייקבע, בין היתר, תוך התחשבות בתנאי השוק ובנסיבות הספציפיות של אותו נושא משרה כאמור.

#### 26. פריסת תשלום הרכיב המשתנה השוטף

26.1. סך השווה לשיעור הנקוב להלן מתוך הרכיב המשתנה השוטף (רכיב משתנה שאינו אגב סיום ההעסקה) שישולם לנושא המשרה בגין שנה קלנדרית (למעט, ככל שייכלל ברכיב המשתנה השוטף, מענק חתימה) יידחה ("סכום נדחה") וישולם בפריסה של 3 תשלומים שנתיים שווים (הראשון מביניהם ישולם בשנה העוקבת לשנה בה בוצע התשלום הראשון על חשבון הרכיב המשתנה) כאשר המועד המיועד לתשלום של כל אחד מהתשלומים הנדחים הינו זמן סביר לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של השנה שקדמה לשנת התשלום:

סכום נדחה (שיעור מסך המענק השנתי)	
55.0%	מנכ"ל
52.5%	נושא משרה, שאינו פונקציית בקרה, ובעל תפקיד דואלי
50.0%	פונקציית בקרה

<sup>10</sup> לא יחול לגבי יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל.

<sup>11</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

## 26.2. תנאים לביצוע תשלום נדחה

ביצוע תשלום נדחה יהיה כפוף להתקיימות התנאים הבאים:

- 26.2.1. העדר חריגה מדרישות ההון החלות על מגדל ביטוח על פי ההסדר התחיקתי ("תנאי ההון"); וכן
  - 26.2.2. עמידת מגדל ביטוח בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ("תנאי הנזילות"); וכן
  - 26.2.3. על פי הדוחות הכספיים שפורסמו קודם לאותו תשלום, לחברה רווח כולל מצרפי חיובי בשמונת הרבעונים האחרונים או לחילופין בשנים עשר הרבעונים האחרונים ("תנאי רווח מצרפי").
- 26.3. אם וככל שסך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית אינו עולה על שישיית (1/6) מהרכיב הקבוע בגין אותה שנה קלנדרית או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, לא יחול האמור בסעיף לעיל וכל המענק המחושב ישולם בתשלום שאינו נדחה.

## 27. מגבלה על גובה הרכיב המשתנה

27.1. הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית לא יעלה על סך של 10 (עשר) כפולות השכר החודשי הקבוע.

27.2. למען הסר ספק מובהר כי תשלום המענק למנכ"ל החברה כפוף להוראות התוספת הראשונה א' לחוק החברות, לפיהו, הרכיב המשתנה יתבסס, בין היתר, על קריטריונים הניתנים למדידה, אולם, על אף האמור לעיל, החברה רשאית לקבוע, בכפוף להוראות חוזר התגמול, כי חלק שאינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של המנכ"ל לחברה.

## 28. תשלום מענקים אינו חלק מהשכר הקבוע

כל תשלום אשר ישולם, ככל שישולם, במסגרת מענק שנתי מובטח אישי או הרכיב המשתנה אינו ולא ייחשב כחלק מהשכר הקבוע לכל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורין, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

## 29. השבה/חובת החזר/התאמת סכומי מענקים

29.1. נושא משרה יחזיר לגוף מוסדי, מתוך הסכומים ששולמו לו כרכיב משתנה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "השבה"), את הסכומים/שיעורים המפורטים להלן וזאת בהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד הכוללות בין היתר את הנסיבות המפורטות להלן:

(א) שולמו לנושא המשרה סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או של קופת גמל שבניהולו באופן שבהתאם לתוצאות הכספיות המתוקנות ("התוצאות המתוקנות"), יסתבר כי מענק ו/או סכום כלשהו ברכיב המשתנה שהוענק לנושא המשרה לפני ביצוע תיקון הדוחות הינו גבוה מהמענק לו זכאי נושא המשרה על-פי התוצאות המתוקנות.

במקרה כאמור ישיב נושא המשרה את ההפרש בין המענק שקיבל בפועל לבין המענק המחושב על בסיס התוצאות המתוקנות ולצורך ביצוע חובת החזר החברה תהיה רשאית לקזז את הסכום הדרוש להחזר (בפעם אחת או בתשלומים), לאחר מתן הודעה לנושא המשרה, מכל סכום המגיע לו ממנה, לרבות סכום/מים שנתמים שנדחה/ אשר יבשילו ו/או כל תשלום שנושא המשרה זכאי לו ואשר נדחה מועד תשלומו, ו/או מענקים שלהם יהיה זכאי נושא המשרה, אם יהיה זכאי, בעתיד.

להסרת ספק מובהר, כי אם בהתאם לתוצאות המתוקנות יסתבר כי המענק השנתי שהוענק לנושא המשרה הינו נמוך מהמענק לו היה זכאי נושא המשרה, תבוצע גם התאמה כלפי מעלה וישולם לנושא המשרה הסכום הדרוש על פי התוצאות המתוקנות.

(ב) שולמו לנושא המשרה סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו;



(ג) קביעה של ועדת התגמול כי נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לגוף המוסדי או לחוסכים באמצעותו, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו.

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 אשר הינה מעל 5% מההון העצמי של מגדל אחזקות במועד קרות הנזק החריג.

29.2. ועדת התגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי האמור לעיל ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

לענין ההשבה, מובהר כי הנזק החריג, אם יחול, ייוחס לשנה/ים הרלבנטית/יות שבהן התרחשה הפעולה/ המחזל שבגיננו נגרם הנזק החריג ותשלומו של הנזק החריג לא ייחשב כהוצאה בשנה השוטפת לענין חישוב המענק השוטף, והכל לפי קביעת ועדת התגמול.

29.3. לגבי נושא משרה, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לפי האמור לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לנושא המשרה, אם קיימים.

29.4. סכומים ששולמו לנושא המשרה יהיו בני השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

- (א) הגוף המוסדי פתח בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
- (ב) אם נודע לגוף המוסדי שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי משרה בו.

29.5. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא המשרה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה. ההוראה האמורה לא תחול במקרה בו יקבע כי התגמול המשתנה שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר השנה בגינה שולם המענק.

### 30. זכאות ביחס לתקופת העסקה חלקית בשנת המענק

בכפוף לאישור, נושא משרה אשר יסיים את העסקתו במהלך שנה קלנדארית, שלא בנסיבות המקנות לחברה זכות לשלול פיצויי פיטורין על-פי חוק פיצויי פיטורין התשכ"ג-1963 ("נסיבות שוללות") וכן נושא משרה שיחל את עבודתו בחברה במהלך שנה קלנדארית, יוכל לקבל את הרכיב המשתנה באופן יחסי לתקופת העסקתו בתקופת המדידה (עד למועד סיום העסקה לגבי נושא משרה אשר יסיים את העסקתו) ובלבד שעבד לפחות 6 חודשים בשנת המענק. כל יתר ההוראות במדיניות לענין רכיב משתנה יחולו על מי שפרש כפי שהן חלות על מי שלא פרש, לרבות, מבלי למעט דחייתם של סכומים נדחים והתנייתם בתנאים.

## ז. תנאי סיום העסקה

### 31. הודעה מוקדמת

נושאי משרה, יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד שישה (6) חודשים.

בתקופת ההודעה המוקדמת יהיו זכאים נושאי המשרה לשכר החודשי הקבוע, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. ככלל, נושא משרה יידרש לעמוד לרשות הגוף המוסדי הרלבנטי בתקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם תחליט החברה אחרת (ובמקרה האחרון ישולמו לנושא המשרה דמי הודעה מוקדמת גם ללא מתן שירותים בפועל).

### 32. פיצוי פיטורין

במקרה של סיום העסקה, נושאי המשרה יהיו זכאים, למעט במקרה של פיטורין בנסיבות שוללות ולמעט במקרה שתנאי העסקתו כוללים הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, לפיצויים בגובה 100% של השכר החודשי הקבוע האחרון לכל שנת עבודה, או לסך הכספים הצבורים בקופת התגמולים, בגין ההפרשות לפיצויים, לפי הגבוה.

### 33. מענק הסתגלות<sup>12</sup>

נושאי משרה במגדל ביטוח ונושאי משרה שהינם מנהלים בכירים במקפת או יוזמה, יהיו זכאים לתשלום של עד תשע (9) כפולות השכר החודשי הקבוע כמענק הסתגלות (להלן בסכום שיוענק, אם יוענק, "מענק הסתגלות").

### 34. פריסת תשלומי פרישה

34.1. סך השווה ל- 50% מסך מענק ההסתגלות יידחה לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד סיום ההעסקה (היתרה תכונה להלן: "תשלומי פרישה נדחים"). תשלומי הפרישה הנדחים ישולמו בשלושה (3) חלקים שווים, לפי העניין:

- 34.1.1. תשלום ראשון - בתום 12 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;
- 34.1.2. תשלום שני - בתום 24 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;
- 34.1.3. תשלום שלישי - בתום 36 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

34.2. על אף האמור לעיל, אם סך תשלומי הפרישה אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע בגין אותה שנה קלנדרית או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, אין חובה לדחות את תשלומי.

### 35. תנאי סף לתשלום תשלומי פרישה נדחים

35.1. תשלום תשלומי הפרישה הנדחים יהא כפוף לתנאים הבאים:

- 35.1.1. העדר חריגה מדרישות ההון על פי ההסדר התחיקתי ("תנאי ההון"); וכן
- 35.1.2. עמידה בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ("תנאי הנזילות"); וכן
- 35.1.3. ביחס לתשלום הנדחה השני והשלישי של מענק ההסתגלות - אם לא החל נושא המשרה לכהן במקום עבודה אחר.

35.2. מובהר, למען הסר ספק, כי מנכ"ל מגדל ביטוח יהיה רשאי, אך לא חייב, להתנות תשלום תשלומי פרישה נדחה בתנאים שונים נוספים על האמור בסעיף זה.

## ח. שיפוי, ביטוח, פטור

36. נושאי המשרה, דירקטוריון וחברי ועדות השקעה יהיו זכאים לקבלת כתבי שיפוי וכתבי פטור מהחברה בה הם מכהנים, בהתאם להוראות תקנון חברה הרלבנטי והאישורים הנדרשים על פי דין.

כתבי הפטור שיינתנו על פי מדיניות זו לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעברו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

37. בנוסף, קבוצת מגדל אחזקות רשאית לרכוש ביטוח נושאי משרה (ביטוח D&O) עבור נושאי המשרה, דירקטורים וחברי ועדות השקעה, לרבות עבור בעל השליטה וקרוביו שיכהנו בחברה ו/או בקבוצת מגדל אחזקות, וזאת, בסכומי ביטוח שלא יעלו על 200,000,000 דולר ובפרמיה שנתית שלא תעלה על 1.5 מיליון דולר. סכום זה נקבע על בסיס הערכה לגבי צורך עתידי כאשר היקף הביטוח יקבע כתלות בתנאי השוק, לרבות הפרמיה ביחס לכיסוי הביטוחי ולסיכון.

## ט. גמול דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון או הדח"צים וגמול חברי ועדת השקעות

38. דירקטור בגוף המוסדי יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.

39. תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי<sup>13</sup> או יושב ראש דירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי, לפי הוראות חוזר גופים מוסדיים שמספרו 2009-9-4 (להלן: "חוזר תגמול דח"צים").

<sup>12</sup> לא יחולו על בעל שליטה או קרובו.

<sup>13</sup> ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.

40. נטרולים

בעת מדידה ותחשיבים של יעדי הביצוע ו/או תנאי לביצוע תשלומים המבוססים על דוחות כספיים או נתונים פיננסיים אחרים, לרבות, מבלי לגרוע מהאמור, תנאי סף, תנאי הפחתה וכיוצב, והנכללים במדיניות זו, ניתן יהיה לנטרל אירועים חד פעמיים וחריגים, בין השאר בשל שינויים ברגולציה, לרבות ביחס לחברות הנכללות בתוצאה המצרפית, אשר לקיחתם בחשבון ביעדים מביאה לתוצאה שאינה משרתת את המטרות העומדות בבסיס הענקת התגמול השנתי ומתגמלת את נושאי המשרה בחסר או ביתר שלא על פי ביצועיהם. מבלי לגרוע מכלליות האמור, במקרה של שינוי מהותי בשיעור הריבית חסרת הסיכון במשק או בפרמטר משקי/ענפי אחר, יבחן הצורך בנטרול השפעות השינוי על הרווח הכולל של החברה לצורך חישוב יעדי החברה והתשואה על ההון.

41. הסדר תחיקתי

- 41.1 בכל מקרה בו תימצא, אם תימצא, סתירה בין הוראות מדיניות זו להוראות ההסדר התחיקתי, יחולו הוראות המדיניות בהתאמה ובשינויים המתחייבים מההסדר התחיקתי ותוך הלימה לעקרונות שעמדו ביסוד קביעת מדיניות זו, ככל שהם מתיישבים עם ההסדר התחיקתי.
- 41.2 בכל מקרה של שינוי ו/או עדכון של ההסדר התחיקתי, יבחן הצורך בהתאמת המדיניות להוראות ההסדר התחיקתי בהלימה לעקרונות היסוד שעמדו בבסיס המדיניות.

42. פרשנות

המדיניות תפורש בהתאם לעקרונות היסוד העומדים ביסודה ולהוראות ההסדר התחיקתי.

43. אי התקיימות תנאי סף לביצוע תשלום נדחה

- 43.1 לא התקיימו תנאי הסף, כולם או חלקם, לביצוע תשלום נדחה של הרכיב המשתנה ו/או של תשלומי הפרישה הנדחים ("התשלומים הנדחים"), הזכאות לתשלומים הנדחים, כולם או חלקם, לא תתבטל אלא תידחה לרבעון הבא וביצוע התשלומים יהיה כפוף להתקיימות כל תנאי הסף באותו המועד. דחיית הזכאות כאמור, אם לא תהא ברבעון העוקב כאמור, תדחה לרבעון העוקב שלאחריו וכך גם ברבעון שלאחר מכן ובלבד שלא ניתן יהיה לדחות תשלומים של תשלומים נדחים כלשהם ביותר משלוש שנים קלנדריות רצופות.
- 43.2 על אף הדרישה להתקיימות תנאי סף לביצוע תשלומים נדחים, לפני ביצועו של כל תשלום נדחה ניתן יהיה להורות כי אף שלא התקיים תנאי כלשהו מתנאי הסף יבוצע התשלום הנדחה, כולו או חלקו, בהתאם למכלול הנסיבות באותה העת, לרבות, מבלי למעט, תחילת עבודה במקום אחר, מידת הקשר ו/או ההשפעה של נושא המשרה שלא התקיים וכן מידת השפעת ביצועו של תשלום זה על נטילת סיכונים עודפים.

44. הצמדה לתשלומים נדחים

כל סכום שנדחה תשלומו על פי מדיניות זו, מכל סיבה שהיא, ישולם בתוספת הפרשי הצמדה לעליית מדד המחירים לצרכן, הידוע בעת כל תשלום, כאשר מדד הבסיס הינו המדד שהיה ידוע בעת ביצוע התשלום הראשון בגין אותו הסכום.

45. מיקור חוץ

בעת התקשרות עם נותן שירות למתן שירותים או ביצוע תהליכים ו/או פעולות של החברה ו/או גוף מוסדי בקבוצת המוסדיים ואשר, אלמלא נעשו על ידו היו מתבצעים על ידי החברה או הגוף המוסדי עצמו, לפי העניין (למעט שירותים כאמור לגוף מוסדי מקבוצת המוסדיים או מכל חברה בחברה בשליטה של מגדל אחזקות), ואשר הינה בגדר "מיקור חוץ" על פי ההסדר התחיקתי ובמסגרת מדיניות מיקור חוץ של קבוצת המוסדיים ("מיקור חוץ"), וככל שלעובדים של נותן שירותים במיקור חוץ יש השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה, הגוף המוסדי הרלבנטי או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותו, תוודא החברה ו/או קבוצת המוסדיים, לפי העניין, במסגרת הסכם ההתקשרות כי מנגנון התגמול של עובדים אלו עקבי עם הוראות ההסדר התחיקתי לגבי מדיניות תגמול ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

## נספח ב'

### נוסח כתב שיפוי

[שם החברה<sup>1</sup>]

תאריך:

לכבוד

מר/גב' \_\_\_\_\_

#### הנדון: כתב שיפוי

הואיל והנדך מכהן כ \_\_\_\_\_ ב \_\_\_\_\_ (להלן: "החברה");

ובהתאם להחלטת החברה אשר אושרה על ידי מוסדותיה המוסמכים, מתחייבת החברה בזה, בהתחייבות בלתי חוזרת כלפיך, לשפות אותך, הכל בהתאם לתנאים המפורטים להלן:

#### 1. התחייבות לשיפוי

מבלי לגרוע מזכותה של החברה לשפותך בדיעבד בהתאם להוראות תקנון החברה וחוק החברות, מתחייבת בזאת החברה, כדלקמן:

1.1. לשפות אותך בשל כל חבות או הוצאה כמפורט בסעיף זה להלן, שתוטל עליך או שתוציא, עקב פעולה או נגזרת שלה שעשית (לרבות פעולותיך לפני תאריך כתב זה) ו/או שתעשה בתוקף היותך נושא משרה בחברה, לרבות פעולות שעשית ו/או תעשה בתאגיד כלשהו בקבוצת מגדל ו/או כנציגה של החברה ו/או של תאגיד בקבוצת מגדל (לרבות כמשקיף) בתאגיד אחר כלשהו שהחברה ו/או שתאגיד בקבוצת מגדל מחזיקים בו בניירות ערך או בזכויות, במישרין או בעקיפין, או בעלי עניין בו (להלן "תאגיד אחר") כמפורט להלן:

1.1.1. חבות כספית שתוטל עליך, לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או בפסק בורר שאושר בידי בית-משפט, בשל פעולה שעשית ובלבד שהפעולות תהיינה/היו קשורות במישרין או בעקיפין לאחד או יותר מסוגי האירועים המפורטים בתוספת לכתב זה (להלן – "התוספת") אשר דירקטוריון החברה קבע כי הם צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות ושהסכום המרבי של השיפוי לא יעלה על הסכום המפורט בסעיף 1.2 להלן אשר הדירקטוריון קבע כי הוא סביר בנסיבות העניין.

1.1.2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים

<sup>1</sup> מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ – לכל נושאי המשרה בה עבור כהונתם בה וכהונתם בחברות קבוצת מגדל. מגדל חברה לביטוח בע"מ - לכל נושאי המשרה בה עבור כהונתם בה וכהונתם בחברות קבוצת מגדל. מגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ – לכל נושאי המשרה בה עבור כהונתם בה וכהונתם בחברות קבוצת מגדל.

ללא הגשת כתב אישום נגדך ומבלי שתוטל עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך הפלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעצום כספי. בפסקה זו – **"סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית"** ו"**חבות כספית כחלופה להליך פלילי"** כמשמעם בסעיף 260 לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת.

1.1.3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוצאת או שחויבת בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדך בידי החברה או בידי התאגיד האחר, לפי הענין, או בשם מי מהם או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכית או שבו הורשעת בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית. בסעיף זה **"אדם אחר"** – לרבות במקרה של תביעה שהוגשה כנגד נושא המשרה על דרך של תביעה נגזרת.

1.1.4. הוצאות, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין, שהוצאת בקשר עם הליך אכיפה מנהלי שהתנהל בעניינך.

1.1.5. תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52 נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך.

1.1.6. תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 92כא לחוק הפיקוח ביטוח.

1.1.7. כל תשלום, לרבות תשלום לנפגע ו/או לאדם כלשהו במסגרת הליך אכיפה מנהלי אשר השיפוי בגינו מותר על פי דין (להלן – **"תשלום לנפגע הפרה"**).

1.1.8. חבות או הוצאה אחרת המותרת בשיפוי על-פי דין.

## 1.2 סכום השיפוי

1.2.1. סכום השיפוי הכולל והמצטבר שתשלם החברה לכל נושאי המשרה, על פי כל כתבי השיפוי שהוצאו ו/או יוצאו להם על-ידי החברה (להלן – **"כתבי השיפוי"**), ביחס לחבויות כספיות שיוטלו עליהם כאמור בסעיף 1.1.1 לעיל, בגין אחד או יותר מסוגי האירועים המפורטים בתוספת, לא יעלה על סכום מצטבר השווה ל-25% מהונה העצמי של החברה (במאוחד) לפי הדוחות הכספיים המאוחדים האחרונים שפרסמה החברה לפני מתן השיפוי בפועל, וזאת לכל אחד מנושאי המשרה ולכולם יחד, למקרה בודד ובמצטבר (להלן – **"סכום השיפוי המרבי"**) וזאת בנוסף לסכומים שיתקבלו ממבטח כלשהו, ככל שיתקבלו, במסגרת ביטוח שרכשה החברה.

מובהר בזאת, כי אין בתשלום סכום השיפוי האמור כדי לפגוע בזכותך לקבל תגמולי ביטוח בגין סוגי האירועים המפורטים בתוספת, המבטחים בחברת ביטוח שהחברה תקבל עבורך מזמן לזמן, ככל שתקבל, במסגרת כל פוליסת ביטוח.

סכום השיפוי המרבי על-פי כתב זה יחול מעבר לסכום ששולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח ו/או שיפוי של מאן דהוא אחר זולת החברה, בכפוף לכך כי לא ישולם לך כפל פיצוי/שיפוי בגין חבות או הוצאה שהינה בת שיפוי כאמור בסעיף

1.1 לעיל, וכי במקרה שבו תקבל פיצוי/שיפוי מאת מבטח של החברה בהתאם לפוליסת ביטוח כלשהי או מכוח כל הסכם שיפוי אחר בגין המקרה נשוא השיפוי, יינתן השיפוי על פי כתב זה בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית שהוטלה עליך והוצאות המשפטיות, לבין הסכום שהתקבל מכוח פוליסת הביטוח או הסכם השיפוי האחר, בגין אותו עניין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה התחייבה בו לא יעלה על סכום השיפוי המרבי. כמו כן מודגש, כי כאמור בסעיף 4.5 להלן, התחייבות זו לשיפוי אינה חוזה לטובת צד ג' כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, והיא אינה ניתנת להמחאה, ולא תהא לכל מבטח זכות לדרוש השתתפות של החברה בתשלום אשר לו מחויב מבטח על-פי הסכם ביטוח שנערך עימו, למעט ההשתתפות העצמית הנקובה בהסכם האמור.

1.2.2. אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם לנושאי המשרה בה כאמור בסעיף 1.2.1 לעיל, בתוספת סך כל סכומי השיפוי ששילמה החברה עד אותו מועד על-פי כתבי השיפוי, יעלה על סכום השיפוי המרבי, יחולק סכום השיפוי המרבי או יתרתו, לפי העניין, בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לסכומי השיפוי כאמור בגין דרישות שהגישו לחברה על-פי כתבי השיפוי ולא שולמו להם לפני אותו מועד (להלן – "נושאי המשרה הזכאים") באופן שסכום השיפוי שיקבל כל אחד מנושאי המשרה הזכאים בפועל יחושב על-פי היחס פרו ראטה שבין סכום השיפוי שיגיע לכל אחד מנושאי המשרה הזכאים לבין סכום השיפוי הכולל שיגיע לכל נושאי המשרה הזכאים במצטבר, באותו מועד בגין דרישות אלה, אלמלא מגבלת סכום השיפוי המרבי.

1.2.3. שילמה החברה סכומי שיפוי לנושאי המשרה בגובה סכום השיפוי המרבי, לא תשא החברה בסכומי שיפוי נוספים אלא אם תשלום סכומי השיפוי הנוספים יאושר באורגנים של החברה שיהיו מוסמכים לאשר הגדלה זו על-פי הדין במועד תשלום סכומי השיפוי הנוספים ובכפוף לשינוי תקנון החברה, במידה ויידרש לשם כך, על-פי הדין.

### **1.3 תשלומי ביניים**

עם קרות אירוע שבגיניו תהיה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור בכתב שיפוי זה, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול באותו הליך נגדך הקשור לאותו אירוע, לרבות בהליכי חקירה, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות הקבועים בכתב שיפוי זה.

במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר לטיפול באותו הליך כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים יחולו הוראות סעיף 1.10 להלן.

#### 1.4. תנאי השיפוי

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בכל מקרה שיחולו אירועים בני שיפוי, השיפוי על פי כתב שיפוי זה כפוף לתנאים שלהלן :

##### 1.4.1. הודעת השיפוי

אתה תודיע לחברה על כל חקירה או הליך שיפתחו נגדך בקשר לכל אירוע בגינו עשוי השיפוי לחול, או על כל חשש או איום שהליך כאמור יפתח כנגדך, וזאת במהירות הראויה לאחר שייודע לך לראשונה על כך (להלן – "הודעת השיפוי"), ותעביר לחברה או למי שהיא תודיע לך, כל מסמך בקשר לאותו הליך.

##### 1.4.2. הטיפול בהגנה

החברה תהיה זכאית לקחת על עצמה את הטיפול בהגנתך מפני אותו הליך ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות). החברה ו/או עורך הדין יפעלו במסגרת הטיפול הנ"ל בכדי להביא את ההליך הנ"ל לידי סיום. עורך הדין שמונה על-ידי החברה כאמור יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לחברה ולך.

מקום שייוצר לדעתך או לדעת עורך הדין, חשש לניגוד עניינים בינך ובין החברה בהגנתך בפני אותו הליך ו/או אם התנגדותך לעורך הדין שמינתה החברה תהא מבוססת על טעמים סבירים אחרים, תודיע על כך לחברה ו/או יודיע עורך הדין כאמור על ניגוד עניינים, לפי הענין, ואתה תהיה רשאי למנות עורך דין מטעמך לטיפול בהגנתך והוראות כתב שיפוי זה יחולו על הוצאות שיהיו לך בגין מינוי עורך דין כאמור.

החברה לא תהיה רשאית להביא לסיום ההליך הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או החברה לא תסכים לפשרה ו/או הסדר, שכתוצאה ממנו תידרש לשלם סכומים שלא תשופה בגינם על פי כתב שיפוי זה, ואשר אף לא ישולמו במסגרת ביטוח כלשהו, אם יירכש, על-ידי החברה ו/או חברה בת שלה ו/או חברה קשורה שלה ו/או תאגיד אחר, אלא בהסכמתך המוקדמת בכתב לפשרה או הסדר שיושגו.

כמו כן החברה לא תהיה רשאית להביא את המחלוקת נשוא ההליך הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור, אלא בהסכמתך המוקדמת לכך, בכתב, ובלבד שלא תסרב לתת הסכמתך זו אלא מנימוקים סבירים שימסרו לחברה בכתב. למען הסר ספק, אף אם תועבר המחלוקת בהליך לפתרון בדרך של בוררות או פישור או גישור או בכל דרך אחרת, החברה תישא בכל ההוצאות הקשורות בכך.

על אף האמור לעיל, החברה לא תהיה רשאית להביא לידי סיום את ההליך בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להביא את המחלוקת נשוא ההליך להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור ו/או ליתן הודאה ו/או הסכמה כלשהי במקרים של

אישומים פליליים ו/או הליך אכיפה מנהלי נגדך, אלא אם כן תיתן לכך את הסכמתך מראש ובכתב. אתה תוכל לסרב ליתן את הסכמתך האמורה בפסקה זו לפי שיקול דעתך הבלעדי ומבלי שתידרש לנמק את אי הסכמתך.

במידה שתוך 14 יום מיום קבלת הודעת השיפוי על-ידי החברה כאמור לעיל, החברה לא תיטול על עצמה את הטיפול בהגנתך מפני ההליך כאמור, או אם אתה תתנגד לייצוגך על-ידי עורכי הדין של החברה מטעמים סבירים או מחשש לניגוד עניינים, אתה תהיה רשאי למסור את ייצוגך לעורך דין שיבחר על-ידיך ושיהיה מקובל על החברה (להלן – "הפרקליט האחר") ובלבד שסכום שכר הטרחה אשר סוכם עם פרקליט החברה יהווה בסיס סביר לבחינת שכר הטרחה של הפרקליט האחר. תינתן לך האפשרות לטעון בפני ועדת הביקורת של החברה לעניין שכר הטרחה של הפרקליט האחר. החלטת ועדת הביקורת תהיה מנומקת. במידה ותחלוק על החלטת ועדת הביקורת תהא רשאי לערער עליה בפני דירקטוריון החברה, ולצורך כך להופיע ולטעון בפני הדירקטוריון. לא אושר מלוא סכום שכר הטרחה המבוקש, תעמוד לך הזכות לקבל מהחברה את סכום שכר הטרחה הסביר שאושר לך והיתרה תשולם על-ידיך ועל חשבונך.

1.4.3. יצוין כי ככל שהחברה ו/או נושא המשרה יהיו עשויים להיות זכאים לשיפוי במסגרת פוליסת ביטוח כלשהי בקשר עם ההליך, ייעשה מינוי עורך הדין כאמור לעיל, בהתחשב בזכותו של המבטח לקבוע את זהותו של עורך הדין שייצג את נושא המשרה בהליך, ולחובות החברה בעניין זה על-פי הביטוח הנ"ל, במיוחד אם על-פי תנאי הביטוח המבטח זכאי לקבוע את זהותו של עורך הדין שייצג את נושא המשרה בהליך, באופן שאחרת עלול יהיה המבטח להשתחרר מהתחייבותו לשיפוי או להקטינה. בכל מקרה, החברה תעשה כמיטב יכולתה, במסגרת תנאי הביטוח ובכפוף להם, להשפיע על בחירת עורך הדין בהתאם למשאלתך.

#### 1.5 שיתוף פעולה עם החברה

אתה תשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור לעיל וכן תקיים את כל הוראות המבטחים על פי כל פוליסת ביטוח שהחברה ו/או אתה תתקשרו בה בקשר עם התגוננות בהליך, בכל אופן סביר שיידרש ממך על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם באותו הליך משפטי, ובלבד שהחברה או חברת הביטוח לפי העניין, תדאגנה לכיסוי כל הוצאותיך, באופן שאתה לא תידרש לשלמן או לממן בעצמך, והכל בכפוף לאמור בכתב שיפוי זה.

#### 1.6 כיסוי החבויות

בין אם החברה תפעל לפי המפורט בסעיף 1.4.2 לעיל ובין אם לאו, היא תדאג לכיסוי החבויות וההוצאות האמורות בסעיף 1.1 לעיל באופן שאתה לא תידרש לשלמן או לממן בעצמך, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על-פי האמור בכתב שיפוי זה ו/או פוליסת הביטוח שתרכוש החברה מעת לעת, אם תרכוש, והכל בכפוף לאמור בכתב שיפוי זה.



### 1.7. אי תחולת השיפוי במקרים של פשרה או הודאה

השיפוי בקשר להליך כלשהו נגדך, כאמור בכתב שיפוי זה, לא יחול לגבי כל סכום שיגיע ממך לתובע בעקבות פשרה או בוררות, או פישור או גישור אלא אם כן החברה תסכים בכתב ומראש לאותה פשרה או קיום אותה בוררות, או גישור לפי העניין, ואולם החברה לא תמנע מלתת הסכמתה כאמור אלא מטעמים סבירים.

כמו כן, השיפוי לא יחול במקרה של הודאתך באישום פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית, אלא אם הודאתך קיבלה את הסכמת החברה לכך בכתב ומראש.

### 1.8. אי תחולת השיפוי במקרים של שיפוי או ביטוח מצד שלישי

החברה לא תידרש לשלם על-פי כתב שיפוי זה סכומים בגין אירוע כלשהו ככל שסכומים כאמור שולמו לך בפועל או עבורך או במקומך בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח כלשהו או במסגרת התחייבות לשיפוי כלשהי של מאן דהוא אחר זולת החברה.

### 1.9. תשלום השיפוי

עם בקשתך לביצוע תשלום כלשהו בקשר לאירוע כלשהו על-פי כתב שיפוי זה, תנקוט החברה בכל הפעולות הנחוצות על-פי דין לתשלומי ותפעל להסדרתו של כל אישור שיידרש בקשר לכך, אם יידרש, לרבות אישור בית המשפט, אם וככל שיידרש.

### 1.10. החזרת סכומי שיפוי ששולמו

1.10.1. במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, יחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על-ידי החברה אשר תישא ריבית בשיעור הריבית הקבועה בתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור הריבית) התשמ"ה – 1985, כפי שתקבע מעת לעת, ואשר לא תהווה הטבה חייבת במס, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הנ"ל בצירוף מס ערך מוסף בגין הריבית ובצירוף הפרשי הצמדה, לכשתידרש בכתב על-ידה לעשות כן ולפי הסדר תשלומים שהחברה תיקבע.

1.10.2. שילמה לך החברה סכום כלשהו מכוח כתב שיפוי זה ולאחר מכן בוטל החיוב שבגיננו שולם הסכום או שסכומו פחת מכל סיבה שהיא, אתה תמחה לחברה את מלוא זכויותיך להשבה של הסכום מאת התובע בהליך ותעשה את כל הנחוץ כדי שהמחאה זו תהיה תקפה והחברה תוכל לממשה. משתעשה כן, תהא פטור מהחזרת הסכום שהזכות להשבתו הומחתה. לא תעשה כן – תהיה חייב להחזיר את הסכום, או את חלקו, לפי העניין, בצירוף הפרשי ריבית והצמדה, בשיעורים ולתקופה שלפיהם תהא זכאי להחזר הסכום מאת התובע.

## 1.11. ניכוי שיפוי מחברה בקבוצת מגדל ו/או מתאגיד אחר ו/או ממבטח של מי מהן

לעניין התחייבות החברה לשיפוי בגין פעולה שעשית או תעשה בתוקף היותך נושא משרה ו/או מועסק בחברה ו/או בקבוצת מגדל ו/או בתאגיד אחר, יחולו גם ההוראות הבאות:

1.11.1. החברה לא תידרש לשלם על-פי כתב שיפוי זה סכומים אשר אתה תהיה זכאי לקבל ותקבל בפועל מתאגיד אחר במסגרת פוליסת ביטוח שנערכה ו/או על-פי התחייבות מראש לשיפוי או על-פי היתר לשיפוי שניתנו.

1.11.2. אם דרישתך לקבלת שיפוי ו/או כיסוי ביטוחי בגין פעולה שעשית בתוקף תפקידך בתאגיד אחר והעשוי להיות בר-שיפוי על-פי כתב שיפוי זה, תידחה ו/או לא תשולם במועד על-ידי חברת הביטוח ו/או מוציא כתב השיפוי האמור, לפי הענין, כולה או חלקה, תשלם לך החברה על-פי כתב שיפוי זה סכומים להם תהיה זכאי על-פי כתב שיפוי זה, אם תהיה זכאי לסכומים אלה, וזאת בסכום שהוא מעבר לסכום ששולם, אם שולם, מכוח פוליסת ביטוח ו/או שיפוי אחר כאמור. אתה תמחה לחברה את זכויותך לקבלת סכומים על פי כתב השיפוי האמור ו/או על-פי פוליסת הביטוח ותסמיך את החברה לגבות סכומים אלה בשמך ככל שהסמכה כזו תידרש לקיום הוראות סעיף זה. לענין זה הינך מתחייב לחתום על כל מסמך שיידרש על-ידי החברה לצורך המחאת זכויותך האמורות והסמכת החברה לגבות את הסכומים האמורים בשמך.

1.11.3. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי אין בכתב שיפוי זה כדי להעניק לתאגיד האחר ו/או לכל צד שלישי אחר זכויות כלשהן כלפי החברה, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, זכות לתבוע ו/או לדרוש תשלום כלשהו מהחברה כהשתתפות בשיפוי ו/או בכיסוי הביטוחי שינתן לך על-ידי התאגיד בגין פעולה שעשית בתוקף תפקידך בתאגיד האחר.

## 2. תקופת השיפוי

התחייבות החברה לפי כתב שיפוי זה יעמדו לזכותך ו/או לזכות עיזבונך, מתחילת עבודתך ו/או כהונה בפועל כנושא משרה בחברה ותמשיך ללא הגבלת זמן, וזאת גם לאחר סיום העסקתך או כהונתך בחברה ו/או בתאגיד קבוצת מגדל ו/או בתאגיד האחר, לפי המאוחר מביניהם, ובלבד שהפעולות בגינן יינתן השיפוי נעשו בתקופת העסקתך או כהונתך בחברה ו/או בתאגיד קבוצת מגדל ו/או בתאגיד האחר, ללא תלות במועד הגילוי של האירוע בגינו הינך זכאי לשיפוי לפי כתב שיפוי זה.

## 3. חריגים

ההתחייבות שיפוי כאמור בסעיף 1 לא תחול בכל אחד מהמקרים הבאים:

3.1. הפרת חובת אמונים, אלא אם כן פעל נושא המשרה בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה, התאגיד בקבוצת מגדל ו/או התאגיד האחר.

3.2. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או פזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

3.3. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

3.4. קנס, קנס אזרחי, עצום כספי או כופר שהוטל עליך.

#### 4. שונות

4.1. בכתב שיפוי (לרבות בתוספת לו) זה יהיו למונחים הבאים המשמעות שלצדן:

- 4.1.1. **"בית משפט"/"רשות מנהלית"/"רשות מוסמכת"** – בישראל או מחוץ לישראל.
- 4.1.2. **"הליך"** – תביעה בבית משפט, אזרחית ו/או פלילית, לרבות תביעות ייצוגיות או תביעה נגזרת, הליך אכיפה מנהלי, וכל דרישה מצד כל אדם ו/או תאגיד ו/או רשות מנהלית.
- 4.1.3. **"הליך אכיפה מנהלי"** – הליך אכיפה מנהלי בהתאם להוראות כל דין, ובכלל זה חוק ייעול הליכי האכיפה, חוק הגברת האכיפה בשוק ההון, וכל חוק אחר, קיים או בעתיד, אשר מקנה או יקנה בעתיד סמכויות להטיל קנס ו/או עיצום ו/או צעדים אחרים כנגד אדם לאחר בירור על ידי רשויות מינהל, ללא הליך משפטי אזרחי או פלילי על ידי בית משפט מוסמך ("**חוק אכיפה מנהלית**"), לרבות כל תיקון ו/או עדכון חוק אכיפה מנהלי ולרבות כל חוק ו/או הסדר תחיקתי בישראל אשר תוקן או יתוקן בהתאם לחוק אכיפה מנהלי כאמור (לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור חוק החברות, חוק ניירות ערך, חוק הפיקוח ביטוח, חוק הפיקוח גמל, חוק הפיקוח שיווק וייעוץ פנסיוני, חוק השקעות משותפות בנאמנות, תשנ"ד-1994, חוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובשיווק ובניהול תיקי השקעות, תשנ"ה – 1995 וחוק ההגבלים העסקיים-תשמ"ח - 1988), ולרבות עתירה מנהלית, ערר או ערעור בקשר עם הליך כאמור.
- 4.1.4. **"חוק ייעול הליכי אכיפה"** – חוק ייעול הליכי האכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), התשע"א-2011, כפי שיעודכן מעת לעת וביחס לכל החוקים אשר לגביהם הוא חל או יוחל.
- 4.1.5. **"חוק הגברת האכיפה בשוק ההון"** – חוק הגברת האכיפה בשוק ההון (תיקוני חקיקה) התשע"א – 2010 כפי שיעודכן מעת לעת וביחס לכל החוקים אשר לגביהם הוא חל או יוחל.
- 4.1.6. **"חוק החברות"** – חוק החברות, תשנ"ט – 1999, התקנות שהותקנו מכוחו, חוזרים והנחיות רשות מוסמכת מכוחו, והכל כפי שיעודכנו מעת לעת.
- 4.1.7. **"חוק ניירות ערך"** – חוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 התקנות שהותקנו מכוחו, חוזרים והנחיות רשות מוסמכת מכוחו, לרבות מבלי למעט, רשות ניירות ערך, והכל כפי שיעודכנו מעת לעת.
- 4.1.8. **"חוק הפיקוח ביטוח"** – חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), תשמ"א – 1981, התקנות שהותקנו מכוחו, חוזרים והנחיות המפקח של הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, והכל כפי שיעודכנו מעת לעת.
- 4.1.9. **"חוק הפיקוח גמל"** – חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (גמל), התשס"ה – 2005, התקנות שהותקנו מכוחו, חוזרים והנחיות המפקח של הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, והכל כפי שיעודכנו מעת לעת.

4.1.10. "חוק הפיקוח שיווק וייעוץ פנסיוני" – חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (עיסוק בייעוץ פנסיוני ובשיווק פנסיוני), התשס"ה – 2005, התקנות שהותקנו מכוחו, חוזרים והנחיות המפקח של הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, והכל כפי שיעודכנו מעת לעת.

4.1.11. "נושא משרה" כמשמעותו בחוק החברות ובחוק הפיקוח ביטוח, חבר ועדת השקעות וחבר ועדת אשראי של חברות קבוצת מגדל, וכן כל אדם אחר שמזכירות החברה החליטה להחיל עליו את ההחלטה למתן כתב שיפוי, וכן דירקטור חליף.

4.1.12. "פעולה" / "עסקה" – כמשמעות כל מונח כאמור בחוק החברות, ולעניין עסקה, בין עסקה שאינה "חריגה" ובין עסקה "חריגה" כהגדרתה בחוק החברות, לרבות כל נגזרת אחרת של פעולה או עסקה כאמור ולרבות קבלת החלטה מסוימת, מחדל, אי ביצוע פעולה או עסקה או הימנעות מביצוע פעולה או עסקה או קבלת אותה החלטה, ולרבות כל הפעולות ועסקאות כאמור שנעשו לפני מועד כתב שיפוי זה בתקופת העבודה או הכהונה בחברה ו/או בתאגיד בקבוצת מגדל ו/או בתאגיד האחר.

4.1.13. "קבוצת מגדל" – מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ וכן כל חברה, תאגיד או גוף שמגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ מחזיקה ו/או תחזיק בו, במישרין או בעקיפין, לפחות 50% מזכויות ההצבעה ו/או מהזכות למנות דירקטורים.

4.2. כל האמור בלשון זכר אף נקבה במשמע.

4.3. על כל תשלום על פי כתב שיפוי זה יתווסף מס ערך מוסף, אם וככל שיידרש.

4.4. התחייבות החברה על-פי כתב זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על-פי דין לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה אך לא יהא בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב זה.

4.5. למניעת ספיקות, כתב שיפוי זה אינו מהווה חוזה לטובת צד ג' ואינו ניתן להמחאה. למען הסר ספק, במקרה של פטירה, חו"ח, כתב שיפוי זה יחול על עזבונו של נושא המשרה.

4.6. אין בכתב שיפוי זה כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה ליתן למנהלים ולנושאי המשרה שיפוי או שיפויים נוספים או מיוחדים או להגדיל את סכום השיפוי המרבי בשל אירועים נשוא השיפוי, בין מחמת שסכומי הביטוח על-פי פוליסת ביטוח אחריות נושא המשרה יוקטנו, בין מחמת שהחברה לא תוכל להשיג ביטוח נושאי משרה שיכסה את האירועים נשוא השיפוי בתנאים סבירים ובין מכל סיבה אחרת, ובלבד שההחלטה כאמור תתקבל בדרכים הקבועות בחוק החברות.

4.7. החברה תהא רשאית על-פי שיקול דעתה הבלעדי ובכל עת, לבטל התחייבויותיה לשיפוי על-פי כתב שיפוי זה או להפחית את סכום השיפוי המרבי על-פיו או לצמצם את סוגי האירועים עליהם הוא חל, בין בנוגע לכל נושאי המשרה ובין בנוגע לחלק מהם, ככל שהוא מתייחס לאירועים שיחולו לאחר מועד השינוי, ובלבד שניתנה לנושא המשרה הודעה מוקדמת על כוונתה זו בכתב לפחות 30 יום לפני המועד שבו תכנס ההחלטה לתוקף. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי כל החלטה כאמור, אשר יהא בה כדי להרע את תנאי כתב

התחייבות זו או לבטלו, לא תהא בעלת תחולה רטרואקטיבית מכל סוג שהוא וכתב השיפוי טרם שינויו או ביטולו, לפי העניין, ימשיך לחול ולהיות תקף לכל דבר ועניין בכל הנוגע לכל אירוע אשר אירע טרם השינוי או הביטול, אף אם ההליך בגינו הוגש כנגד נושא המשרה, לאחר שינויו או ביטולו של כתב השיפוי. מובהר כי תיקון או שינוי בכתב השיפוי כאמור לעיל לא יחשב להרעת תנאי עבודה מקום בו מתקיימים יחסי עובד מעביד בין נושא המשרה לחברה, וזאת מבלי שיהיה בקביעה זו להוות אמירה או פרשנות ביחס לקיום יחסי עובד מעביד כאמור.

4.8. שום ויתור, שיהוי, הימנעות מפעולה או מתן אורכה על-ידי החברה או על-ידך לא יפורשו בשום נסיבות כויתור על זכויות על-פי כתב זה ועל-פי כל דין, ולא ימנעו מהחברה או ממך מלנקוט בכל הצעדים המשפטיים האחרים הדרושים לשם מימוש הזכויות כאמור.

4.9. **כתב זה ייכנס לתוקף עם חתימתך על עותק ממנו במקום המיועד לכך ומסירת העותק החתום לחברה.**

4.10. **כתב זה מבטל כל כתב שיפוי או התחייבות בנושא שיפוי או ביטוח שקיבלת בעבר, אם קיבלת, מהחברה ו/או מכל תאגיד בקבוצת מגדל, למעט כתבי שיפוי שניתנו, אם ניתנו, לאירועים מיוחדים בעבר (כדוגמת כתב שיפוי שניתן, אם ניתן, לגבי תשקיף), והסכמתך לקבל כתב שיפוי זה מחליפה כל כתב קודם לעניין זה בלבד (למעט השיפוי המיוחד שניתן, אם ניתן, כאמור לעיל).**

התחייבויות קודמות של החברה כלפיך לעניין פטור, ככל שניתנו לך, ימשיכו ויעמדו בתוקפן.

4.11. התוספת לכתב התחייבות זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

4.12. הדין החל על כתב זה הינו הדין בישראל ולבית המשפט המוסמך בעיר תל-אביב מסורה הסמכות הבלעדית לדון במחלוקות שינבעו מיישום התחייבות זו.

ולראיה באה החברה על החתום: \_\_\_\_\_

**אני מאשר קבלת כתב שיפוי זה ומאשר את הסכמתי לכל ומלוא תנאיו**

נושא המשרה

## תוספת לכתב השיפוי

בכפוף להוראות כל דין, אלה סוגי האירועים עליהם יחול כתב השיפוי ואשר לדעת דירקטוריון החברה ניתן לצפותם מראש לאור פעילות החברה בפועל בעת החתימה על כתב שיפוי זה.

כל אחד מהאירועים המפורטים להלן הנו בקשר לכהונה בחברה, בתאגיד בקבוצת מגדל ו/או בתאגיד האחר:

כל הליך המוגש בידי לקוח, ספק, קבלן ו/או צד שלישי אחר המקיים כל סוג של פעילות עסקית עם החברה, חברה מקבוצת מגדל ו/או התאגיד האחר ו/או כל חקירה ו/או תביעה ו/או דרישה אשר הוגשה נגד נושא משרה על ידי אדם ו/או תאגיד כלשהו ו/או גוף ו/או רשות הפועלים על פי דין.

5. כל הליך ביחס לאי גילוי או כשל לספק כל סוג של מידע בזמן הנדרש בהתאם לדין ו/או בקשר לגילוי מוטעה או לקוי של מידע כאמור ו/או קשור למועדו, לתוכנו וצורתו של גילוי כאמור, לצדדים שלישיים ובכלל זה למחזיקי ניירות הערך של החברה ו/או למחזיקי ניירות ערך בכוח, ללקוחות ו/או לרשויות ו/או לגופים ציבוריים.

6. כל הליך הנוגע לתשלום, דיווח ו/או תיעוד מסמכים, של אחת מרשויות המדינה הרלבנטית, רשות חוץ, רשות מוניציפאלית ו/או כל תשלום אחר הנדרש על פי חוק, לרבות תשלומים למס הכנסה, מס מכירה, מס שבח, מס העברה, בלו, מס ערך מוסף, מס בולים, מכס, ביטוח לאומי, היטלים מוניציפאליים, אגרות, וכל גורם ממשלתי אחר, משכורות ו/או עיכוב שכר לעובדים ו/או עיכובים אחרים, לרבות כל סוג של ריבית ותוספות בגין הצמדה.

7. כל פעולה מנהלתית, ציבורית, שיפוטית, צוויים, פסקי דין, תביעות, דרישות, מכתבי דרישות, הנחיות, טענות, חקירות, הליכים ו/או הודעות של חוסר ציות ו/או הפרה של פעולה של רשות שלטונית ו/או גוף אחר הטוענים לאי מילוי הוראות חוק, תקנה, צו, פקודה, כלל, נוהג, הוראה, רישוי, הנחיה, מדיניות ו/או פסק דין על ידי החברה ו/או על ידי נושאי המשרה.

8. עסקאות ו/או פעולות הנעשות, במישרין ו/או בעקיפין, בין שהינן במהלך העסקים הרגיל של החברה ובין שאינן במהלך העסקים הרגיל של החברה ו/או תאגיד מקבוצת מגדל ו/או התאגיד האחר, לרבות, כל העסקאות והפעולות במסגרת עיסוקי הקבוצה, כהגדרתה להלן, לרבות ההחלטות, ההסכמים, ההודעות, מסמכי הגילוי והדיווח, ובכל פעולה, הקשורים לכך במישרין או בעקיפין, והכל בין אם יושלמו העסקאות ו/או הפעולות כאמור ובין אם לא יושלמו, מכל סיבה שהיא.

9. הפעולות והעסקאות הכרוכות במתן שירותים ומכירת מוצרים ללקוחות (לרבות מבוטחים, עמיתים, מחזיקים ביחידות השתתפות בקרנות נאמנות וכל לקוח אחר) ולקוחות פוטנציאליים (להלן: "לקוחות"), במישרין או בעקיפין, ובכלל זה פעולות ועסקאות הקשורות בכיסוי תביעות ביטוח, לרבות באמצעות סוכנים, יועצים, משווקים, מתווכים או אחרים, וכן במסגרת מכרזים, באמצעות מעבידים, ועדי עובדים, ועדים או נציגויות אחרות: (א) בענפי הביטוח השונים; (ב) בענף החיסכון הפנסיוני (כגון מוצרי פנסיה וקופות גמל); (ג) בענף השירותים הפיננסיים, שוק ההון וההשקעות (כגון ניהול קרנות נאמנות, ייעוץ השקעות, ניהול תיקים, שירותי חבר בורסה (לרבות הפצה), חיתום, ייעוץ, הנפקות או שירותים אחרים, בקשר עם ניירות ערך של תאגידי שונים לציבור ו/או שלא לציבור על פי תשקיף, מתאר, הקצאה פרטית, הסכם או בדרך אחרת;

וכן (ד) בכל ענף שירותים/מוצרים אחר בו עוסקת ו/או תעסוק חברה כלשהי מקבוצת מגדל (להלן: "עיסוקי הקבוצה").

האמור מתייחס ללקוחות פרטיים ותאגידיים מכל סוג שהוא, לרבות לקוחות מוסדיים.

האמור לעיל כולל אף כל התקשרות עם צדדים שלישיים בקשר למתן השירותים או מכירת המוצרים כמפורט לעיל, לרבות עם מבטחים, מבטחי משנה, סוכנים, משווקים, יועצים, מתווכים, חברות נאמנות, וכל צד שלישי אחר.

10. תכניות ביטוח ותעריפים בכל ענפי הביטוח, תקנוני קופות גמל וקרנות פנסיה ומסלולים בהם ושינוי בהם, תשקיפי קרנות נאמנות ושינוי בהם, שירותים פיננסיים ושירותים אחרים שקבוצת מגדל עוסקת בהם, לרבות הגשתם לאישור על די גורמים מפקחים ורשויות הרלבנטיות כנדרש על פי הדין, עמידה בהוראות הדין לעניין אופן ביצוען והשקתן, תוכנן, תמחורן, התעריף הנגבה בגינן, דרך שיווקן, דרכי הטיפול בהם.

11. החלטות ו/או פעולות בקשר לגיבוש וביצוע תכניות עסקיות או תחזיות בקשר לחברה או תוכניות עבודה, קביעת נהלים, תקציב, לרבות תמחור, שיווק, הפצה, הנחיות לעובדים, לסוכנים, לספקים ולנותני שירותים אחרים.

12. משא ומתן, כריתה וביצועים של חוזים מכל מין וסוג שהוא עם ספקים, מפיצים, סוכנים, זכיינים וכיו"ב של המוצרים או השירותים המשווקים ו/או הנמכרים על-ידי החברה ו/או המשמשים אותה ותשלומים בגינם.

13. כל הפעולות והמעשים הננקטים לצורך קידום מכירות, פרסום, שיווק מוצרים ושירותים, החלטות ו/או פעולות הנוגעות לתחום הייעוץ / השיווק הפנסיוני ולתחום שיווק/ ייעוץ השקעות, לרבות מבלי למעט פעולות הקשורות לגילוי נאות ללקוחות על פי דין, קבלת ומסירת מידע, המחשה, פרסום וכן נכונות ואי הטעיית דבר הפרסום וכיוצב' חובות על פי החוקים הרלבנטיים לעיסוקי הקבוצה.

14. קבלת פרמיות וכספים, פיקדונות וכספים אחרים, שיוכם, רישום ופיצולם למרכיבים השונים, השקעתם, שערוכים ומדידות של תוצאות ההשקעה וחישוב התשואה וזקיפתה, הוצאות, עמלות, דמי ניהול ותשלומים אחרים המנוכחים ו/או משולמים בקשר עם פעולות אלו לרבות דיווח וניהול חשבונות הלקוחות, וטיובם של כל הפעולות האמורות.

15. כל פעולה ו/או עסקה הקשורה בהשקעות, לרבות קבלת החלטות השקעה וניהול סיכונים בקשר לכך, במסגרת השקעת הון החברה, כספי נוסטרו וכספי לקוחות (עמיתים, מבוטחים במסגרת ביטוח חיים, קופות גמל וקרנות פנסיה, קרנות השתלמות, תכניות חסכון, תיק נכסים של קרנות נאמנות ובמסגרת ניהול תיקי השקעות וכיוצב').

16. החלטות בקשר עם הקצאת סוגי נכסים וניירות ערך ומדיניות ההשקעות, לרבות רמת פיזור בין סוגי ההשקעות ורמות סיכון שונות, פיזור גיאוגרפי, מגזר פעילות, וכן לרבות רמת חשיפה למנפיק בודד/לווה בודד ו/או קבוצת המנפיק/ ואו קבוצת לוויים, יישומן וביצוען של החלטות אלו, מעקב ושינויים בהם.

17. כל תביעה או דרישה המוגשת על ידי מלווה או נושה או בנוגע לכספים שהולוו על ידיהם, או חובות של החברה כלפיהם.

18. עסקאות מכל סוג, לרבות רכישה או מכירת שירות ולרבות השקעה, החזקה, העברה, מכירה, רכישה, השכרה/שכירה, השאלה/שאלה, מתן/קבלת זכות שימוש או חזקה, שעבוד/מתן שעבוד, קבלת /מתן התחייבויות, לרבות קבלת/מתן זכות לקבל/לתת זכות כאמור (אופציה) וכן עסקה כאמור על דרך של מימוש אופציה או נייר ערך/המיר אחר, מתן/קבלת אשראי, התחייבות למתן אשראי, מתן/קבלת בטחונות ו/או כל דיספוזיציה אחרת בנכסים וחובים, וכן כל פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין בעסקה כאמור והכל בכל סוגי הנכסים, לרבות ניירות ערך, טובין, מקרקעין ו/או כל נכס אחר, מוחשי ושאינו מוחשי, בין שהם סחירים ובין שאינם סחירים, לרבות עסקאות כאמור עם בעלי ענין ו/או בעלי שליטה.

האמור לעיל יחול גם לגבי פעולות ועסקאות בנכסים בניירות ערך בעקיפין ושלא בדרך של החזקה בהם, על דרך של נגזרים (כתיבה או רכישה של אופציות, חוזים עתידיים, SWAP וכיוצב), סחירים ושאינם סחירים, בכל סוגי נכסי הבסיס (מדד, ריבית, שער חליפין, אשראי, סחורות וכיוצב).

האמור לעיל יחול לגבי כל פעולה, בין לפני ובין אחרי ביצוע העסקה, לרבות בחירת העסקה, בחינת העסקה, בדיקות נאותות, הערכות שמאים והערכות מומחים אחרים, ההתקשרות בעסקה ותוכנה, בחינת תנאי השוק או תנאים אחרים רלבנטיים על פי דין, קבלת האישורים הנדרשים לביצוע העסקה במוסדות המוסמכים וברשויות אשר אישורן נדרש על פי דין, השלמתה וביצועה בפועל, מעקב ופיקוח על העסקה, מימוש העסקה ויישום כל הוראה אחרת בדין לגביה.

האמור לעיל יכלול גם ביחס להשקעות באמצעות גופים העוסקים בעצמם בהשקעות כגון קרנות הון סיכון, קרנות PRIVATE EQUITY, ניהול תיקים, קרנות נאמנות וכיוצב' בארץ ובחו"ל.

19. הפעלת אמצעי שליטה, לרבות בקשר לזכויות הצבעה בחברה ו/או בחברות מוחזקות ו/או בכל תאגיד אחר, הצבעה באספות כלליות של חברות פרטיות וציבוריות, מינוי דירקטורים, מימוש או אי מימוש זכות וטו, זכות להסכמה של ביצוע פעולה וכיוצב'.

20. העמדת מימון (לרבות ללקוחות, לסוכנים ולצד ג'), על כל סוגיו, וניהולו, לרבות קבלת בטחונות, נקיטת אמצעים למימושן ו/או להעמדת המימון לפירעון מיידי או מוקדם, קיזוז, עיכוב כספים כנגד חוב, טיפול בחובות בעייתיים, פריסת חובות, שחרור בטחונות, החלפת בטחונות, ויתור על זכויות שונות בקרות מקרים מסוימים או עשיית הסדרים בקשר לחובות, וכן פעולות הקשורות בגביית תשלומים וחובים כספיים מלקוחות, סוכנים או צד ג'.

21. פעולות מכירה, קניה או החזקת ניירות ערך ו/או כל פעולה אחרת במסגרת המסחר בניירות ערך סחירים בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ובכל בורסה ו/או שוק מוסדר אחר, וכן פעילות המסחר ה- OTC ועסקאות מחוץ לבורסה בארץ ובחו"ל.

22. ניהול כספים וחשבונות במוסדות בנקאיים ופיננסיים אחרים, לרבות הפקדת כספים ונכסים בפקדונות ובחשבונות משמורת והתקשרויות עם בנקים ומוסדות פיננסיים שונים בארץ ובעולם לצורך זה, בחירת המוסד הפיננסי, תנאי ההתקשרות והיקפה.

23. פעולות או החלטות הקשורות בנכסי מקרקעין, ובכלל זה רכישה, מכירה ואירועים הקשורים להעברת בעלות במקרקעין, שכירות או השכרת מקרקעין, הענקת/קבלת זכויות ואופציות בהם, תפעולם וניהולם של נכסי מקרקעין.



24. מכירה, השכרה, השאלה או מתן זכות שימוש או חזקה, או מתן כל זכות אחרת, לגבי מוצרי החברה או נכסיה, או התקשרות בקשר לזכויות במוצרי החברה או בנכסיה או לשימוש בהם.
25. החלטות בנושאים שמי מנושאי המשרה/ ההנהלה/ הדירקטוריון ו/או ועדה מוועדותיו ו/או ועדות השקעה סטטוטוריות בתחום החיסכון הפנסיוני וניהול קרנות נאמנות נדרשות לדון בהם ולקבל החלטות מדיניות או החלטות אחרות, כלליות או ספציפיות על פי ההסדר התחיקתי הרלבנטי ו/או מכוח ההסדר התחיקתי הרלבנטי ו/או על פי נהלים שנקבעו ו/או אשר הובאו בפני גורמים אלו, לרבות דיווחים אשר יש להביא בפני גורמים אלו והאישורים וההחלטות אשר הם נדרשים ליתן, בן באופן כללי ובין באופן ספציפי לעניין מסוים.
26. החלטות והתקשרויות בכל הקשור לביטוח משנה, מדיניות ביטוח משנה (לרבות ביחס לגובה השייר וחשיפה למבטח משנה בודד), פעולות במסגרת ביטוח משנה ושיקול הדעת המופעל בקשר עם היקפן ותוכנן של התקשרויות אלו.
27. החלטות ו/או פעולות הקשורות לניהול הסיכונים של החברה והקבוצה, לרבות סיכוני שוק, סיכוני אשראי, סיכוני ביטוח, סיכוני ציות וסיכונים משפטיים, סיכונים עסקיים וסיכונים תפעוליים לרבות מניעת הונאות ומעילות.
28. מבנה ההון ובעלי הזכויות בו, היערכות לשינויים בהון הנדרש, לרבות במסגרת הדירקטיבה של הסולבנסי, וכן לרבות גיוס הון, בכל דרך שהיא, לרבות באמצעות חוב בנקאי או אחר, שטר הון, לרבות תנאיהם והבטחונות וההתחייבויות החוזיות לגביהם או בדרך של הקצאת מניות, בהנפקה ציבורית או פרטית, הצעה או הנפקת ניירות ערך, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, הצעת ניירות ערך לציבור על-פי תשקיף, הצעה פרטית, הצעת זכויות, הנפקת מניות הטבה, הצעת רכש, או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, על כל הנובע מההנפקה כאמור ו/או הקשור בה, במישרין או בעקיפין, לרבות ביצוע בדיקת נאותות (Due Diligence), מסירת מידע, בין בכתב ובין בעל-פה, מסמכים, חוות דעת ודיווחים אשר על פיהם בוצעה ההנפקה כאמור, וכן בקשר לפעולות אחרות הקשורות להון החברה. לעניין קבלת אשראי או גיוס הון בדרך של חוב, שעבוד נכסים והתחייבויות ומתן ביטחונות ובכלל זה התקשרויות בהסכמים עם בנקים ו/או גורמים פיננסיים.
29. הליכים הנוגעים להחלטה בדבר ביצוע חלוקה (או אי ביצועה) כהגדרת המונח "חלוקה" בחוק החברות.
30. כל פעולה בניגוד לתקנון ו/או תזכיר החברה.
31. הליכים הנוגעים לשינוי מבנה או ארגון מחדש או החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, מיזוג, פיצול, הסדר בין החברה לבין בעלי המניות ו/או הנושים לפי חוק החברות, שינוי בהון החברה, הקמת חברות בת, פירוק חברות או מכירתן.
32. פעולות הקשורות, מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ברכישה או מכירה, חלקית או מלאה, של חברות, תאגידים, גופים משפטיים כלשהם או נכסים, בפיצולים, במיזוגים, בהסכמי שיתוף פעולה, מיזמים משותפים או מיזמים אחרים, הסכמי ניהול, הסכמי שותפות או הסכמי בעלי מניות, וזאת ביחס לכל הפעולות הקשורות בכך, בין לפני ובין אחרי ביצוע עסקה כאמור, לרבות בחירת העסקה, בחינת העסקה, בדיקות נאותות, הערכות שמאים והערכות מומחים אחרים, ההתקשרות בעסקה ותוכנה, קבלת האישורים הנדרשים לביצוע העסקה במוסדות המוסמכים

וברשויות אשר אישורן נדרש על פי דין, השלמתה וביצועה בפועל, מעקב, פיקוח על העסקה והפעלת אמצעי שליטה לגבי העסקה (לרבות הצבעה באסיפות כלליות של התאגידים בהם בוצעה העסקה, מינוי דירקטורים, זכות למנוע ביצוע פעולה וכיוצא'ן) וכן מימוש העסקה.

33. פעולות ו/או אירועים הנובעים מהיות החברה חברה ציבורית ו/או מכך שניירות הערך שלה הוצעו לציבור ו/או נסחרים בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ כולל ממתן הודעות ו/או דיווחים ו/או הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור וכן כל אירוע הנובע מהיותה של החברה ו/או של חברות הבת שלה מבטח ו/או חברה מנהלת של קופות גמל (לרבות קרנות פנסיה) ו/או מנהל קרן נאמנות.

34. העברת מידע הנדרש או המותר להעברה עפ"י דין לצדדים שלישיים, לרבות העברת מידע אשר יכול והינו מידע פנים כנגד התחייבות לסודיות.

35. העברת מידע הנדרש או המותר להעברה על-פי דין לבעלי מניות ו/או לבעלי עניין (או הימנעות מכל האמור לעיל).

36. כל דיווח (לרבות דיווח מידי, תקופתי או אחר), גילוי, הודעה, אישור או מסירת מידע, הצהרה או מסמכים בדרך אחרת, אשר נמסרים ללקוחות, לציבור ו/או לאיזו מהרשויות הרלבנטיות ו/או למוסדות המוסמכים של החברה (דירקטוריון, וועדות וכיוצא'ן) ו/או לצד ג' ו/או הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור, לרבות, מבלי למעט, דיווחים על פי דין ולרבות על-פי חוק החברות, חוק ניירות ערך, חוק הפיקוח ביטוח, חוק הפיקוח ייעוץ ושיווק פנסיוני, חוק הפיקוח גמל, חוק השקעות משותפות בנאמנות, חוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, חוק ההגבלים העסקיים, חוק הגנת הפרטיות, חוק איסור הלבנת הון, חוק הגנת הצרכן, חוקי מס, והכול לרבות חוקים המחליפים או המתקנים את החוקים דלעיל וכן תקנות, צווים, הנחיות, כללים או הוראות כל רשות מוסמכת שהוצאו מכוחם או על פי חוקים, תקנות, צווים, הנחיות, כללים או הוראות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה.

37. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, כל הליך הנוגע לדוחות התקופתיים והכספיים (לרבות, מבלי למעט, הצהרות האקטואר הממונה/אקטוארים ממונים במסגרתו וכן לרבות דוח הערך הגלום) של החברה, תאגיד מקבוצת מגדל ו/או התאגיד האחר, ולאישורם וכן כל פעולה אחרת אשר בוצעה או אשר היה על נושא המשרה, בכובעו ככזה, לבצע וזאת מכוח הוראות חוק החברות, חוק ניירות ערך, חוק הפיקוח ביטוח, חוק הפיקוח ייעוץ ושיווק פנסיוני, חוק הפיקוח גמל, חוק השקעות משותפות בנאמנות, חוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, חוק ההגבלים העסקיים, חוק הגנת הפרטיות, חוק איסור הלבנת הון, חוק הצרכן, חוקי מס, והכול לרבות חוקים המחליפים או המתקנים את החוקים דלעיל וכן תקנות, צווים, הנחיות, כללים או הוראות כל רשות מוסמכת שהוצאו מכוחם או על פי חוקים, תקנות, צווים, הנחיות, כללים או הוראות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל.

38. בקשות לאישור, רישיונות, היתרים (לרבות אישורים ו/או פטורים בנושא הגבלים עסקיים) או כל אישור/פטור/NO ACTION אחר, בארץ או בחו"ל בנוגע לכל פעילות שלגביה יש לקבל רישיון או היתר או פטור מרשויות שיפוטיות ומנהליות, לרבות, הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון, רשות ניירות ערך, הרשות להגבלים עסקיים, רשויות המס, רשם מאגרי המידע, רשם החברות וסימני המסחר, רשם המשכונות, רשם המקרקעין וכיוצא'ן ב רשות שיפוטית או מנהלית

כלשהי, ובכלל זה מסירת המידע, תוכנם וכל הפעולות והמצגים ביסוד דיווחים, הודעות ובקשות כאמור ולרבות עמידה ופיקוח על קיומם או אי קיומם של מצגים ו/או תנאים הקיימים במסגרת אישורים, רישיונות והיתרים שניתנו כאמור.

39. כל פעולה או הליך המתייחס לבקרה הפנימית ולנהלים בדבר דיווח והגילוי בדוחות הכספיים של החברה, תאגיד מקבוצת מגדל או התאגיד האחר, לרבות ומבלי לגרוע דוח הדירקטוריון וההנהלה בנוגע לבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי וההצהרות האישיות של מנכ"ל החברה ו/או מנהל הכספים ו/או הצהרות גורמים אחרים בקשר ליישום הבקרות, בין שהצהרות אלו פורסמו במסגרת הדוח הכספי ובין אם לאו, הכל בהתאם לדרישות הדין החל וכן בכל הנוגע להפרת הוראות SOX.

40. כל פעולה המתייחסת לתוכניות אכיפה פנימיות של החברה, בכל תחום שהוא.

41. כל פעולה המתייחסת למסירת נתונים ומצגים, התבטאות או אמירה לרבות הבעת עמדה או דעה שנעשתה בתום לב על-ידי נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, ולרבות במסגרת ישיבות הדירקטוריון, ועדה מועדותיו וכן ועדות ההשקעה של החברה או של חברות הקבוצה או בתאגיד אחר, בהן מכהן נושא המשרה, בחקירות/בירור מנהלי/ בקשות ודרישות למתן נתונים/ ביקורות וכל הליך אחר המבוצע על ידי או מטעם רשויות מוסמכות או במסגרת עדות בבתי משפט או ערכאות משפטיות מוסמכות.

42. פעולה או החלטה הקשורה, במישרין או בעקיפין, ליחסי עובד מעביד – לרבות ניהול מו"מ, בקשר לתנאי העסקה או סיומם, קבלה או אי קבלת עובד לעבודה בחברה, קידום עובדים, תגמול, הענקת אופציות ותגמול הוני אחר והענקת ניירות ערך, טיפול בהסדרים פנסיוניים, קופות ביטוח, גמל או חיסכון, הלוואות לעובדים, הסדרי פרישה, והבטחות אחרות ולרבות העסקה על דרך של יחסי קבלן – מזמין וקיומם או אי קיומם של יחסי עובד מעביד .

43. אירועים הקשורים בבטיחות בעבודה ופגיעות בעבודה, בין אם גרמו לנזקי גוף ובין אם גרמו לנזקי רכוש, וכן אירועים הקשורים להטרדה מינית.

44. אירועים שהשפיעו או עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה או רכושה או זכויותיה או התחייבויותיה.

45. כל פעולה או החלטה בנושאים הקשורים במישרין או בעקיפין להגבלים עסקיים ובכללם הסדרים כובלים, מיזוגים ומונופולים.

46. כל מעשה או מחדל שגרם לנזקים מכל מין וסוג שהוא לרבות נזקי גוף.

47. כל מעשה או מחדל שגרם לאי עריכה של סידורי ביטוח נאותים וכן כל עניין בקשר למו"מ להתקשרות עם מבטחים והפעלת פוליסות ביטוח.

48. כל מעשה ו/או מחדל שהביאו להפרה של זכויות כלשהן בקשר עם קנין רוחני, לרבות סימני מסחר, טכנולוגיות, ידע, פטנט, מדגמים, זכויות יוצרים וכו'.

49. פעולות הקשורות להגשת הצעות למכרזים ו/או לזיכיונות ו/או לרישיונות מכל מין וסוג שהם.

50. הליך שהוגש כנגד נושא משרה בקשר לפירוק החברה או כינוס נכסיה.

51. החלטות ו/או פעולות הנגועות לדיני איכות הסביבה ובכלל זה לחומרים מסוכנים, מפגעים סביבתיים, מניעת עישון במקומות ציבוריים ואיסוף ופינוי פסולת למחזור.

52. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לדינים הבאים להגן על הצרכן ו/או בקשר לחוזים אחידים.
53. החלטות/ פעולות ועסקאות בקשר עם מערכות המידע, אפיון, הרשאות גישה ושימוש, אבטחת מידע במערכות המידע ומחוץ להן.
54. החלטות ו/או פעולות בקשר עם הקמה, רישום, ניהול ועשיית שימוש במרשמים ובמאגרי מידע, כהגדרתם בחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א – 1981, ניהול המידע במאגרי המידע, הרשאות גישה והחלטות ו/או פעולות בקשר לשמירת מידע ואבטחתו ומתן גישה ו/או הרשאה למידע לעובדים ולצד ג' (לרבות סוכנים, נותני שירותים ולרבות הפעלת אתר אינטרנט ומתן גישה ללקוחות למידע באמצעים אלקטרוניים ולביצוע פעולות. ניהול המידע במאגרי המידע ושינוי/טיוב בו בהתאם לנדרש.
55. החלטות ו/או פעולות הקשורות לזיהוי, דיווח וניהול רישומים כנדרש בהתאם לחוק איסור הלבנת הון, תש"ס – 2000 וחוק איסור מימון טרור, תשס"ה – 2005 (לרבות צווים, תקנות, הנחיות, כללים או הוראות כל רשות מוסמכת שהוצאו מכוחם), ובכלל זה רישום ואימות פרטי זיהוי לקוחות, קבלת מסמכים והצהרות מלקוחות, זיהוי "פנים אל פנים" ומרשה חתימה, דיווח לרשויות המוסמכות על פעולות לפי קריטריונים הנדרשים בחוקים הנ"ל.
56. פעולות בקשר עם עריכת וניהול ביקורת על פעילות החברה, עובדיו ונשאי המשרה בו, טיפול בליקויים, באירועים חריגים ובתלונות של עובדים ו/או לקוחות ו/או צדדים שלישיים, מעקב אחר יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים, הכנת תוכניות עבודה לביקורת, ואישורן ופיקוח על עבודת הביקורת הפנימית.
57. פעולה שעניינה נגישות, ייצוג הולם, אי הפליה, וכן קיום זכויות המגיעות לאנשים עם מוגבלויות, וכל הפליה מטעם אחר.
58. כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל בקשר לכהונתו של נושא המשרה מטעם החברה כנושא משרה גם בתאגיד האחר.
59. ביחס לכל האירועים המפורטים לעיל- בין בישראל ובין בחו"ל.

## נספח ג'

### נוסח כתב פטור

[שם החברה]

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד:

מר/גב' \_\_\_\_\_

### הנדון: כתב פטור

**הואיל** והינך מכהן כ"נושא משרה" / בעל תפקיד שיקבעו ב \_\_\_\_\_ (להלן: "החברה");

**והואיל** ומוסדותיה המוסמכים של החברה אישרו להעניק כתבי פטור לדירקטורים, לנושאי משרה ולבעלי תפקיד שיקבעו על ידי המנכ"ל המכהנים בחברה ו/או שיכהנו בה מעת לעת, בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה, בכפוף להוראות סעיפים 259 ו-263 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") וכל הוראת דין אחרת שתבוא במקומם; והכל בהתאם לתנאים המפורטים להלן.

### **החברה מתכבדת להודיעך כדלקמן:**

בכפוף להוראות סעיפים 259 ו-263 לחוק החברות, וכל הוראת דין שתבוא במקומם, החברה פוטרת אותך מראש ובדיעבד מכל אחריות כלפיה בשל כל נזק שייגרם לה ו/או שנגרם לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות שלך כלפיה וכלפי חברה כלשהי בקבוצת מגדל, לרבות בגין פעולות שעשית ו/או תעשה כנציגה של החברה ו/או של תאגיד בקבוצת מגדל (לרבות כמשקיף) בתאגיד אחר בפעולותיך, ובתוקף היותך דירקטור ו/או נושא משרה ו/או מועסק על ידי החברה ו/או על ידי חברות מקבוצת מגדל ו/או מטעמה. הפטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שבה לבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי.

**"נושא משרה"** כמשמעותו בחוק החברות, בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשמ"א – 1981, ובחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005, לרבות חבר ועדת השקעות וחבר ועדת משנה לאשראי של חברות קבוצת מגדל, וכן כל אדם אחר שהחברה החליטה לתת לו כתב פטור; וכן דירקטור חליף.

**"פעולה"** כמשמעותה בחוק החברות, לרבות קבלת החלטה, אי ביצוע פעולה, הימנעות מביצוע פעולה או קבלת החלטה ולרבות כל פעולה בתקופת הכהונה בחברה ו/או בתאגיד בקבוצת מגדל ו/או בתאגיד האחר.

**"קבוצת מגדל"** מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ וכן כל חברה או גוף שמגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ מחזיקה ו/או תחזיק בו, במישרין או בעקיפין, לפחות 50% מזכויות ההצבעה ו/או מהזכות למנות דירקטורים.

**"התאגיד האחר"** תאגיד שהחברה ו/או תאגיד בקבוצת מגדל מחזיקים בו בניירות ערך או זכויות, במישרין או בעקיפין ואשר נושא המשרה או הדירקטור משמשים בו כנציגים של החברה ו/או התאגיד בקבוצת מגדל (לרבות כמשקיפים).

1. אין באמור בכתב פטור זה בכדי לגרוע מהתחייבויות החברה ו/או תוקפם של כתבי שיפוי שניתנו ו/או ינתנו על ידי החברה ו/או חברות מקבוצת מגדל ו/או מכל כיסוי ביטוחי שניתן לך בקשר עם כהונתך.
2. התחייבויות החברה על פי כתב פטור זה תפורשנה בהרחבה לטובתך ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב פטור זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהא בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב פטור זה.
3. כתב פטור זה יהיה בתוקף ויחול ביחס לכל מעשה ו/או מחדל שבוצעו או יבוצעו על ידך, במישרין או בעקיפין, במהלך כל תקופת כהונתך/עבודתך ויעמוד בתוקפו גם לאחר סיומה ובלבד שהפעולות בגינן ניתן הפטור מאחריות נעשו או יעשו בתקופת מילוי תפקידך.
4. על כתב פטור זה יחול הדין הישראלי, ולבית המשפט המוסמך בתל-אביב-יפו מסורה הסמכות הבלעדית לדון במחלוקות שינבעו הימנו.
5. כתב פטור זה אינו חוזה לטובת צד ג' ואינו ניתן להמחאה.
6. כתב זה ייכנס לתוקף עם חתימתך על עותק ממנו במקום המיועד לכך ומסירת העותק החתום לחברה.

ולראיה באה החברה על החתום ביום \_\_\_\_\_ :

\_\_\_\_\_  
[החברה]

אני מאשר קבלת כתב פטור זה ומאשר את הסכמתי לכל ומלוא תנאיו :

\_\_\_\_\_  
[נושא המשרה]

\_\_\_\_\_  
תאריך