

"מגדל ביטוח"  
"מקפת"  
"יוזמה"

מגדל חברה לביטוח בע"מ  
מגדל מקפת ניהול קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ  
יוזמה קרן פנסיה לעצמאים בע"מ<sup>1</sup>

---

ק ב ו צ ת ה מ ו ס ד י ם

## מדיניות תגמול

2020-2022

אושר בדצמבר 2019<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> וכן עובדי ומנהלי חברות בשליטת מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ ("מגדל אחזקות") הפועלות עבור ובשם הגופים המוסדיים האמורים, ככל שקיימות, בתחומי מערכות מידע וטכנולוגיה, יישוב תביעות ביטוח ו/או פעילות אחרת של גופים מוסדיים אלו ("קבוצת המוסדיים").

<sup>2</sup> אושר בוועדת תגמול מוסדיים ביום 26.12.2019 ; בדירקטוריון מגדל ביטוח ביום 30.12.2019 ; בדירקטוריון מקפת ויוזמה ביום 30.1.2020.

1. מטרתה של המדיניות היא קביעת קווים מנחים לאופן התגמול של נושאי המשרה, בעלי תפקידים מרכזיים ועובדים אחרים בקבוצת המוסדיים. במסגרת זו מסדירה המדיניות את היקף התגמול, מרכיביו השונים ואופן קביעתם, תוך מתן שיקול דעת, במרכיבים הרלבנטיים ובהתאם לדיון, לצורך התאמת מרכיבי התגמול הקבועים במדיניות לגורם ספציפי, בהתאם לנסיבות המקרה, והכל על-פי צרכי קבוצת המוסדיים ותוך הלימה עם טובת קבוצת המוסדיים, טובת החוסכים באמצעותה ולקוחותיה. ובראייה ארוכת טווח, באופן אשר ייצור תמריצים ראויים ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים ותיאבון הסיכון שלה, בגודל קבוצת המוסדיים, במצבה הפיננסי, באופי פעילותה בסביבה העסקית והכלכלית בה פועלת קבוצת המוסדיים.
2. מדיניות תגמול זו תהא בתוקף, כל עוד לא נקבע אחרת, לשלוש (3) שנים (2020 עד וכולל 2022).
3. המדיניות תחול על תנאי כהונה והעסקה שיונהגו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בקבוצת המוסדיים במועד אישור המדיניות) וכן על תשלומים שיש לבצע החל ממועד אימוצה, לרבות תשלומים /או סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמול משנים קודמות.
4. אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן למי מהעובדים ו/או נושאי המשרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי 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. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת להיות מופעלת לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

## 7. הגדרות

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

7.1. "בעל תפקיד דואלי" - בעל תפקיד מרכזי שתפקידו כולל מרכיבים הנכללים בתפקידי פונקציות בקרה לצד תפקידים ניהוליים, מקצועיים או ארגוניים נוספים אחרים.

7.2. "בעל תפקיד מרכזי" - כל אחד מאלה:

(א) נושא משרה לצורכי תגמול:

(1) נושא משרה;

(2) כל ממלא תפקיד בגוף המוסדי שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה או שהוא קרובו של בעל היתר, וכן

(3) בעלי התפקידים הבאים, ככל שאינם נכללים בסעיף (א)(1) לעיל: מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, מנהלי חטיבות הביטוח, קרנות פנסיה או קופות גמל וכן כל ממלא תפקיד כאמור לעיל גם אם תוארו שונה.

והכל למעט נושאי משרה שאינם נושאים בתפקיד המפורט בסעיף (א)(3) לעיל ואשר הדירקטוריון קבע לגביהם כי אין להם השפעה על פרופיל הסיכונים של הגוף המוסדי או של כספי החוסכים באמצעותו וכן כי תפקידו אינו כולל פיקוח או בקרה על ידי מי שיש לו השפעה על פרופיל הסיכונים;

(ב) בעלי תפקיד אחרים אף אם אינם נושאי משרה לצורכי תגמול:

(1) כל ממלא תפקיד שלפעילותו עשויה להיות השפעה מהותית על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי או כספי החוסכים באמצעותו, בין אם מתקיימים יחסי עובד מעביד בינו לבין הגוף המוסדי ובין אם לאו.

המוסדות המוסמכים הגדירו את התפקידים הבאים במסגרת קטגוריה זו: מנהלי מטות מחשוב וטכנולוגיה בתחום מחשוב ליבה, מנהל מטה ביטוח, פנסיה או גמל וכל מי שאחראי לפיתוח מוצרים אלו במי מהתחומים; מנהל תפעול חסכון ארוך טווח; מנהל מכירות ארצי, מנהלי מרחבים, חתם עסקי ראשי בתחומי הביטוח ככל שאינו מנהל מטה

בביטוח בתחום הרלבנטי ומנהל ביטוח משנה בכל תחום ביטוח של הגוף המוסדי.

(2) כל מי שסך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מלש"ח.

(3) גורמי ניהול השקעות – מי שעוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי החוסכים באמצעותו<sup>3</sup>.

על אף האמור בסעיפים (ב)(2) – (ב)(3), לא ייכלל בהגדרה זו, בעל תפקיד כאמור אם מתקיים בו לפחות אחד מאלו:

(1) תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי  
(2) הרכיב הקבוע בתגמול השנתי שלו אינו עולה על 0.5 מלש"ח ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי הגוף המוסדי,  
**או**

(3) הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה הקלנדרית ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים הקלנדריות שחלפו לא עלה על 0.5 מלש"ח לשנה.

(4) הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל חוסכים באמצעותו, והדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של הגוף המוסדי ושל החוסכים באמצעותו היא זניחה.

(ג) מי שנכלל בקבוצה של עובדים הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של הגוף המוסדי, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את הגוף המוסדי או כספי החוסכים באמצעותו לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל בקטגוריות לעיל.

7.3. "ההסדר התחיקתי" – כלל הוראות הדין החלים על קבוצת המוסדיים או מי מהגופים המוסדיים בה, לרבות חוק התגמול ולרבות חוזרים והנחיות של רשויות ובכללם חוזרי הממונה והנחיותיו.

7.4. "המוסדות המוסמכים" – כמפורט בסעיף 12 להלן.

7.5. "הממונה" – הרשות לפיקוח על שוק ההון, ביטוח וחסכון.

7.6. "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.

7.7. "הרכיב הקבוע" – השכר החודשי הקבוע בתוספת הפרשות סוציאליות, תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים, וסכום המענק השנתי המובטח האישי.

7.8. "חוק התגמול" – חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו – 2016.

7.9. "מנכ"ל" – מנכ"ל מגדל ביטוח, מנכ"ל מקפת ויוזמה - ביחס לעובדים ומנהלים של מי מגופים אלו, לפי העניין. ביחס לעובדים ו/או מנהלים במגדל ביטוח העובדים ו/או מכהנים ביותר מגוף מוסדי אחד בקבוצת המוסדיים - מנכ"ל מגדל ביטוח, והכל למעט אם צוין מפורשות אחרת.

7.10. "נושא משרה" – נושא משרה לפי חוק החברות, תשנ"ט-1999.

7.11. "עובד מפתח" – בעל תפקיד מרכזי שאינו נושא משרה אשר המנכ"ל קבע לגביו שהוא ייחשב לענין מדיניות זו כעובד מפתח וזאת בהתאם לשיקולים של מהות התפקיד אותו ממלא

<sup>3</sup> לא נכללים עובדי חטיבה שהינם מזכירות, עובדים תפעוליים (כגון תפעול אשראי, מתמחים ו/או מי שעוסק בעבודת מטה) וכן עובדי הגזברות.

בעל התפקיד המרכזי או שיקולים של ותק, שימור, מומחיות או יכולות ייחודיות של בעל התפקיד המרכזי.

- 7.12. **"עלות שנתית חזויה מקסימלית"** - העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול שישולם לבעל תפקיד מרכזי, 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 קבוע בהוראות הדין (לרבות צווי הרחבה<sup>4</sup>) והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.
- 7.13. **"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 בעלי תפקיד מרכזי שזוהו כבעלי תפקיד דואלי.
- 7.14. **"קבוצת מגדל אחזקות"** - מגדל אחזקות וכל החברות הנשלטות על ידה.
- 7.15. **"רווח כולל"** - רווח שנתי כולל המיוחס לבעלי המניות לפי דוחות כספיים מאוחדים של מגדל אחזקות.
- 7.16. **"שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנכ"ל"** - שינוי של עד 10% בשכר החודשי ברוטו בתקופה של 3 שנים (בין מצטבר או חד פעמי).
- 7.17. **"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.
- 7.18. **"תקרת התגמול על פי הדין"** - התקרה הקבועה בסעיף 2(ב) לחוק התגמול, כפי שתהיה מעת לעת, ו/או כל מגבלת דין אחרת מסוג תקרת שכר, אם תהיה. נכון למועד אישור מדיניות זו, חל איסור לשלם תגמול שהעלות השנתית החזויה המקסימלית שלו, לפי עלות משרה מלאה, לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין, 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>5</sup>.
- לעניין זה, "קבלן כח אדם", "קבלן שירות" ו"מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו – 1996.
- 7.19. **"תקרת התגמול למס"** - התקרה הקבועה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה.
- 7.20. **"תקרת התגמול הכוללת"** - כהגדרתה במדיניות זו.
- 7.21. **"תשואה על ההון"** - הרווח הכולל מחולק בהון העצמי המיוחס לבעלי המניות כהגדרתו בכללי חשבונאות מקובלים בתחילת כל שנה קלנדרית על פי דוחות כספיים שנתיים מבוקרים של מגדל אחזקות בצירוף ההון 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>4</sup> כולל בגין אובדן כושר עבודה.

<sup>5</sup> בהמשך לעדכון ועדת הביקורת של מגדל ביטוח מיום 16.9.19, חישוב "פי 35" לצורך חוק התגמול מתייחס לשכר העובד הנמוך ביותר (לרבות עבדי קבלן) בחברה בה מועסק בעל תפקיד מרכזי וכן כל חברת בת בקבוצה הכפופה לחוק התגמול. ביום אישור מדיניות זו תקרת התגמול על פי דין עומדת על 2,823 אלש"ח לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורין ותשלומים פנסיוניים בהתאם להוראות הדין. החברה מעדכנת את החישוב בתום כל שנה קלנדרית.

**8. כללי**

מדיניות התגמול נקבעה בהתחשב בין היתר, בשיקולים הבאים,

- 8.1 קידום מטרות הגוף המוסדי, תכנית העבודה שלו ומדיניותו בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלו;
- 8.2 מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לגוף המוסדי עצמו ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעותו;
- 8.3 הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות הגוף המוסדי, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך;
- 8.4 מצבו הפיננסי של הגוף המוסדי, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון תוך שמירה על איתנות וכושר פירעון של הגוף המוסדי בכל עת, ובמסגרת זו תשלום רכיב משתנה יהיה כפוף לצרכי כושר הפירעון של גוף מוסדי;
- 8.5 היקף נכסי הגוף המוסדי ונכסי חסכון המנוהלים על ידו, וכן אופי ומורכבות פעילותו;
- 8.6 היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים;
- 8.7 אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלבנטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים.

**9. פונקציות בקרה**

- 9.1 הרכיב המשתנה של עובדים ומנהלים המשתייכים לפונקציות הבקרה לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם בודקים או מבקרים מי מאלו הנמנים על פונקציות הבקרה, ומדידת ההישגים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות אליהם הם משתייכים.
- 9.2 הרכיב המשתנה של בעלי תפקיד מרכזי שהינם בעלי תפקיד דואלי, לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, במישרין.

**10. גורמים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות**

- 10.1 רכיב התגמול של בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות לא יכלול רכיב משתנה שאינו על פי מדיניות זו.
- 10.2 ככלל, עובדים ומנהלים בקבוצת המוסדיים אשר תנאי התגמול שלהם כוללים רכיב משתנה בהתאם לעמידה ביעדי מכירות ו/או שיווק מול לקוחות (תשלומי עמלות), לא יהיו זכאים לתגמול משתנה שנתי בהתאם למדיניות זו.
- למען הסר ספק יובהר כי הרכיב המשתנה של שכרם של עובדים ומנהלים אלו לא יהיה כפוף להסדרי דחייה כלשהם, וזאת ככל שעל פי הוראות דיני העבודה החלות לגביו, רכיב זה הינו חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי הקבוע של עובדים ומנהלים אלו.
- 10.3 תגמולם המשתנה של גורמים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות, בין שהינם בעלי תפקיד מרכזי ובין אם לאו, לא יהא תגמול שיש בו להמריץ שיווק בלתי הוגן ללקוחות או נטילת סיכונים עודפים.

**11. השיקולים בבחינת שכר בעל תפקיד מרכזי**

- בבחינת תגמול בעל תפקיד מרכזי ובנוסף לעקרונות הכלליים המפורטים לעיל, יותאם התגמול לנתוני האישיים של בעל התפקיד המרכזי, תוך התחשבות במניין השיקולים העניינים המפורטים להלן:
- 11.1 תפקידו, תחומי אחריותו וסמכויותיו והסכמי שכר קודמים אשר נחתמו עמו;
  - 11.2 כישוריו, ניסיונו המקצועי, מומחיותו, השכלתו והישגיו בתחום הרלבנטי, בתפקידו הקיים, וככל שרלבנטי, בתפקידיו הקודמים בקבוצת המוסדיים ומחוצה לה;
  - 11.3 תרומתו להשגת יעדי קבוצת המוסדיים ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו.

- 11.4. עמידתו של התגמול המוצע בהוראות ההסדר התחיקתי ומדיניות זו וכן השלכות, מס ואחרות, ככל שיש, על החברה, עקב התגמול המוצע לבעל תפקיד מרכזי לרבות על פי ההסדר התחיקתי.
- 11.5. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של בעל תפקיד מרכזי כאמור לעלות השכר של שאר עובדי הגוף המוסדי, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחצינית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בגוף המוסדי. בקשר עם בעל תפקיד מרכזי שהינו נושא משרה במגדל אחזקות, ייבחנו אף, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של שאר עובדי קבוצת מגדל אחזקות<sup>6</sup>, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחצינית של עובדים כאמור.
- 11.6. רמת השכר הקיימת בחברה לבעל תפקיד מרכזי באותו דרג ו/או בתפקידים דומים.
- 11.7. תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקידים דומים בשוק הרלבנטי (בעלי תפקידים דומים בגופים מוסדיים אחרים או השוק הרלבנטי של תפקיד נושא המשרה), ככל שנתונים אלה הינם פומביים או נגישים באופן אחר.
- 11.8. נטל המס העודף על תגמול מעל לתקרת התגמול למס.

## 12. המוסדות המוסמכים

למעט ככל שצוין אחרת, המוסדות המוסמכים לאשר תנאי כהונה ספציפיים יהיו ("המוסדות המוסמכים"):

- 12.1. תנאי הכהונה תואמים את הקבוע במדיניות זו,
- 12.1.1. ביחס לדירקטור – ועדת הביקורת, הדירקטוריון של הגוף המוסדי והאסיפה הכללית.
- 12.1.2. ביחס לנושא משרה כפוף למנכ"ל – המלצת מנכ"ל ואישור ועדת הביקורת והדירקטוריון של הגוף המוסדי הרלבנטי.
- 12.1.3. ביחס לכל בעל תפקיד מרכזי שאינו נושא משרה – אישור מנכ"ל.
- 12.1.4. שינוי לא מהותי לנושא משרה הכפוף למנכ"ל והתואם את המדיניות – אישור מנכ"ל.
- 12.2. תנאי הכהונה חורגים מהאמור במדיניות זו,
- 12.2.1. ביחס לנושא משרה - אין לאשר תנאי כהונה אשר אינם תואמים מדיניות זו.
- 12.2.2. ביחס לכל בעל תפקיד מרכזי שאינו נושא משרה – המלצת מנכ"ל ולאחר מכן אישור ועדת הביקורת והדירקטוריון של הגוף המוסדי הרלבנטי.

12.3. ביחס למצבים המפורטים במדיניות ואשר על פיהם למוסדות המוסמכים סמכות ושיקול דעת לקבוע החלטות רוחביות כגון תקופת המדידה של המענק ביחס לרכיבים שאינם קשורים בכספי עמיתים, מתן מענק על אף אי עמידה בתנאי הסף או במקרים בהם ציון הביצוע הכולל לא עבר את שיעור האיפוס, הוספת פרמטר או הסרתו ברכיב יעדי החברה וכיוצא ב' - הן ביחס לנושא משרה שאינו דירקטור והן ביחס לבעל תפקיד מרכזי – ועדת תגמול מוסדיים, ועדת הביקורת והדירקטוריון של הגוף המוסדי.

## 13. הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה והיחס ביניהם

- 13.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.
- 13.2. כל עוד לא נקבע אחרת ביחס למקרה חריג, המשקל המקסימלי של הרכיב המשתנה הנמדד - מתוך העלות השנתית החזויה המקסימלית לא יעלה על השיעור המפורט להלן:

50%	מנכ"ל
50%	מנהלים אחרים, בעלי תפקיד דואלי
30%	פונקציות בקרה

13.3. בתנאים ונסיבות הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי, ולמעט ביחס ל מנכ"ל, ניתן לאשר כי הרכיב המשתנה יהיה עד פי שניים מהשיעור הנקוב לעיל ובלבד שסך הרכיב המשתנה, לא יעלה על 66% מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד.

13.4. אם וככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הרכיב המשתנה עולה על היחס המקסימלי המותר 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 יחס"), לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית העוקבת.

<sup>6</sup> למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים.

13.5. 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.

13.6. אין חובה לכלול רכיב משתנה בתגמול ויכול שסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי יכלול אך ורק רכיב קבוע.

#### 14. תקרת התגמול הכוללת ותקרת התגמול למס

העלות השנתית החזויה המקסימלית לבעל תפקיד מרכזי לא תעלה על תקרת התגמול על פי הדין, ובלבד שהיא אינה עולה על 3.5 מל"ח למשרה מלאה (לא כולל פיצויים ותגמולים) ("תקרת התגמול הכוללת").

עודף המס עקב חריגה במסגרת התגמול מתקרת התגמול למס ישולם על ידי החברה.

#### ג. יו"ר הדירקטוריון

15. יו"ר הדירקטוריון יקבל רכיב קבוע בלבד והתגמול ייקבע בהתחשב בתגמול דירקטור שאינו תלוי, בהיקף המשרה שלו ובהתייחס בשיקולים המפורטים בסעיף 8 לעיל.

#### ד. מנכ"ל מגדל ביטוח

15א שכר המנכ"ל יכלול רכיב קבוע, ועשוי לכלול גם רכיב משתנה.

#### ה. רכיב קבוע

#### 16. שכר חודשי

השכר החודשי הקבוע של בעלי תפקיד מרכזי (למעט יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל) לא יעלה על הסכומים המפורטים בטבלה שלהלן:

באלפי ₪	
100	מנהל בכיר / מנכ"ל מקפת/מנכ"ל יוזמה
70	מנהל אחר

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

16.2. שכר חודשי קבוע העולה בשיעור של עד 10% מהסכומים המפורטים לעיל לא יחשב כסטייה מהוראה זו ("תקרת שכר חודשי").

16.3. על אף האמור לעיל, במקרים מיוחדים, ומבלי שהדבר ייחשב כסטייה ממדיניות התגמול, בהם יש להבטיח את יכולתה של קבוצת מגדל לגייס ולשמר מנהלים איכותיים ובעלי ניסיון ניתן, בכפוף לאישור פרטני של המוסדות המוסמכים לשלם שכר חודשי בסכום גבוה מהשכר החודשי הנקוב בטבלה בתוספת 10%, אך בכל מקרה יהיה פער משמעותי בין שכר המנהל לשכר המנכ"ל.

#### 17. הצמדה למדד - נושאי משרה

השכר החודשי הקבוע של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן.

#### 18. עדכוני שכר

מעט לעת יבחן שכרם החודשי הקבוע של בעלי תפקיד מרכזי, בין השאר, ובהתאם לצורך, בהתבסס על השיקולים הבאים:

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

18.2. השוואה לשוק הרלבנטי לבעלי תפקידים דומים.

- 18.3. ביצועיו של בעל התפקיד המרכזי ותרומתו להשגת יעדי החברה וקבוצת מגדל.  
18.4. מצבה העסקי של קבוצת המוסדיים, לרבות ביחס לגופים מוסדיים אחרים.

## 19. הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

- 19.1. ניתן להעניק לבעלי תפקיד מרכזי הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר חלקם מקורם בדרישות חוקי העבודה, חלקם נובעים מנוהגים המקובלים, מעת לעת, בשוק העבודה או בקבוצת המוסדיים וחלקם נובעים מההסכם הקיבוצי החל על עובדי הגופים המוסדיים.
- 19.2. 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 ובחו"ל והוצאות אחרות שהוצאו בקשר עם ביצוע התפקיד, העמדת ציוד, מחשוב וכיוצא בזה, השתתפות בכנסים ונסיעות תמרוץ לסוכנים (כולל בן / בת זוג), נופש וימי גיבוש, כרטיסים לאירועי תרבות שהחברה משתתפת במימון, מימון מתנות למנהלים באירועים של עובדים, הכללה במסגרת ביטוחים ושירותים פיננסיים שקבוצת המוסדיים עורכת לכלל עובדיה או חלק מהם (להלן: "**התנאים הנלווים**").
- 19.3. 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**").
- 19.4. חלק מהתנאים הנלווים או ההפרשות הסוציאליות עשויים להיות מגולמים, באופן מלא או חלקי, על ידי קבוצת המוסדיים לצרכי מס.
- 19.5. מנכ"ל מגדל ביטוח יהא מוסמך לאשר מתן הטבה כללית שאינה בסכומים מהותיים לבעל תפקיד מרכזי, לרבות בעל תפקיד מרכזי שהינו נושא 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.

## 20. מענק שנתי מובטח אישי<sup>7</sup>

- 20.1. ניתן להעניק, לבעל תפקיד מרכזי, במקרים מיוחדים וחריגים, מענק שנתי מובטח אישי שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר יהיה חלק מהרכיב הקבוע של בעל תפקיד זה ולא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, וזאת בכפוף לאישור פרטני מראש (בדומה למועד אישור מענק שנתי תלוי יעדים) ולתקופה שלא תעלה על שלוש שנים.
- 20.2. ככל שבעל התפקיד המרכזי יסיים את כהונתו במהלך התקופה בגינה הוא זכאי לתשלום, ישולם לו החלק היחסי של אותו מענק. בהתאם ייחשב המענק השנתי המובטח לחלק מהרכיב הקבוע בתגמול.
- 20.3. במקרה שסכום המענק השנתי לו יהיה זכאי בעל התפקיד המרכזי יהיה גבוה מסכום המענק המובטח האישי, יהיה המענק השנתי בגובה הפער בין סכום המענק המובטח האישי לסכום המענק השנתי ובמקרה של קיזוז כאמור לא יחולו לגבי החלק שקוזז מתוך המענק המובטח האישי, הוראות מדיניות זו ביחס לרכיב המשתנה, לרבות פריסת התשלומים.

<sup>7</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.



21. מענק נורמטיבי

לכל בעל תפקיד מרכזי יוגדר מענק נורמטיבי ("המענק הנורמטיבי") אשר לא יעלה על שש (6) משכורות חודשיות אשר הינו המענק המחושב בציון ביצוע של 100%. המענק הנורמטיבי לבעלי התפקיד המרכזי יקבע ביחס לכל שנה קלנדרית.

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

22. הרכב המענק השנתי

22.1. המענק השנתי לבעל תפקיד מרכזי, שאינו גורם השקעות, יכלול שלושה סוגי רכיבי יעדים:

22.1.1. יעדי חברה

- יעדי החברה ייגזרו מתכניות העבודה השנתיות של הגופים המוסדיים, כפי שייקבעו מידי שנה על ידי המוסדות המוסמכים, ויכללו את הפרמטרים להלן, כולם או חלקם:
- א. רווח כולל לאחר מס;
  - ב. רווחיות קווי העסקים, בהתחשב בעלות ההון הנדרש לקווי עסקים אלו;
  - ג. יצירת ערך בעסק חדש (NBV), שימור עסק קיים;
  - ד. יעדי מכירות משולבים במדדי רווחיות;
  - ה. יעדי התייעלות;
  - ו. יעדי שירות ותפעול;
  - ז. יעדי תשואה בהתחשב במבנה התיק, למתחרים ומדדי סיכון, לאורך זמן;
  - ח. יעד הון.

הכל, כפי שייקבע מדי שנה על ידי המוסדות המוסמכים, מיד לאחר אישור תכניות העבודה של הגופים המוסדיים, ובהתאם להן ("יעדים אבסולוטיים").

בכל אחד מהפרמטרים שייקבעו כאמור ביעדים האבסולוטיים ייקבעו גם יעדים יחסיים שבהם תבוצע השוואה למתחרים, במקרים הרלבנטיים, בהתאם למתכונת שתיקבע בעת קביעת היעדים ("יעדים יחסיים"), תוך קביעה מראש של הדירוג מול המתחרים והאופן שבו ישוקלל במסגרת מדידת יעדי החברה.

22.1.2. יעדים יחידתיים / אישיים

היעדים היחידתיים/אישיים יקבעו בהתאם ליחידה העסקית/ ארגונית אותה מנהל, או אליה משתייך בעל התפקיד המרכזי ותפקידו הספציפי. במסגרת היעדים יחידתיים/ אישיים, לכל בעל תפקיד מרכזי ייבחרו לפחות שני יעדים יחידתיים/ אישיים. יעדים יחידתיים/ אישיים עשויים לכלול לדוגמא 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.

22.1.3. הערכה אישית (רכיב בשיקול דעת)

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 הצוות, 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 ב', מרכיבים שעידוד כמותי בהם מחויב בריסון מקביל של נאותות ההשקעות והיותן לטובת תיק ההשקעות והיה קשה לאתר מדד ראוי שיביא לתוצאה זו.

22.2. רכיבי המענק, מדדי הביצוע ומשקל יחסי של כל רכיב

22.2.1. לכל אחד מסוגי היעדים האמורים יינתן משקל בקביעת המענק השנתי, בהתאם לתפקידו של בעל תפקיד מרכזי, 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.

22.2.2. יעדי החברה והיעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

22.2.2. רכיב הערכה אישית.

22.2.3. **גורמי השקעות**

לגורמי השקעות יהיה רכיב חטיבתי נפרד מהיעד האישי.

היעדים החטיבתיים והיעדים האישיים יהיו יעדים מדידים. אם יכללו ברכיב היעדים החטיבתיים/ אישיים יעדים שאינם מדידים, משקל רכיב זה יחד עם רכיב ההערכה האישית לא יעלה על 20%.

22.2.4. על אף האמור בסעיף 22.2 זה לעיל, ביחס לבעל תפקיד מרכזי כפוף מנכ"ל, קריטריונים שנקבעו מראש יכולים לכלול מרכיב איכותי (שאינו כמותי) ובלבד שסכומם של רכיבים אלו, יחד עם רכיב הערכה אישית לא יעלה על שלושה (3) חודשי שכר בשנה.

22.3. במקרה של נקיבת יעדי ייחוס בדרך של הפניה למדד שמפורסם על ידי חברה ו/או גוף כלשהו – תהיה החברה רשאית, באישור מנכ"ל מגדל ביטוח, לעשות שימוש ביעדי ייחוס המפורסמים על ידי חברה אחרת, בכל מקרה בו אין הבדל מהותי במדד עצמו, הרכבו ומשקלות הרכיבים הנמדדים בו. הודעה על עדכון ו/או שינוי כאמור תימסר אחת לשנה בעת הדיון השנתי במדיניות התגמול והיא תהיה בתוקף, כל עוד לא נקבע מפורשות אחרת, מכאן ולהבא או בעת העדכון בפועל של מדיניות תגמול זו, לפי המאוחר.

## 23. **שקלול הביצועים במענק ותקרה לביצועי יתר**

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

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

23.3. 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. כל עוד לא נקבע אחרת, יהיה שיעור האיפוס 70%.

בציון ביצוע כולל גבוה משיעור שייקבע, ייקטם 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"). כל עוד לא נקבע אחרת, שיעור הקיטום יהיה 140%.

23.4. 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 שקדמה לה).

23.5. על אף האמור לעיל, במצבים בהם ציון הביצוע הכולל לא עבר את שיעור האיפוס הכולל שנקבע למענק, אך לעמדת מנכ"ל מגדל ביטוח קיימות נסיבות המצדיקות זאת, יהיו המוסדות המוסמכים רשאים לאשר:

23.5.1. מענק ביחס לרכיבים מסויים/מים של המענק הנורמטיבי אשר עבר/ו את שיעור האיפוס.

23.5.2. מענק ביחס לרכיבים מסויים/מים של המענק הנורמטיבי אשר לא עברו את ציון האיפוס, ובלבד שמענק זה לא יעלה על שיעור יחסי שאינו עולה על ציון העמידה ביעד.

## 24. **תנאי סף**

התנאים המוקדמים לקבלת מענק שנתי בגין שנה קלנדרית מסוימת יהיו כדלקמן:

24.1. יחס כושר פרעון אחרון שפרסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר פרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי הון"); וכך

24.2. 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, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי התשואה על ההון").

במקרה בו לא התקיים תנאי התשואה על ההון (או שהתקיים בחלקו), אך לעמדת המנכ"ל קיימות נסיבות המצדיקות זאת, יהיו המוסדות המוסמכים רשאים לאשר הענקת המענק על אף אי קיום תנאי הסף או ללא הפחתה כאשר תנאי התשואה על ההון מתקיים באופן חלקי, וזאת ביחס לעמידה ביעדים יחידתיים, אישיים או שיקול הדעת, אך לא בנוגע לרכיב יעדי חברה.

## 25. מועד ותקופת המדידה

25.1. עד לחודש מאי בכל שנה ("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 שלפני השנה הקודמת לשנת המענק ("שנה אחרונה בתקופת המדידה") – 20%.

25.2. המוסדות המוסמכים רשאים לקבוע תקופת מדידה קצרה מ- 3 שנים ובלבד שלא תפחת משנה, ביחס לרכיבים שאינם תלויים בתוצאות ניהול ההשקעות.

## 26. הפחתה או ביטול של המענק

26.1. ירידה בדירוג איתנות פיננסית של מבטח

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בכל מקרה בו דירוג האיתנות הפיננסית של מגדל ירד, בהשוואה לדירוג קודם מקביל בשנה הקלנדרית הקודמת, מעבר לממוצע ירידת הדירוג המקביל של ארבע קבוצת הביטוח הגדולות בישראל, ישקול דירקטוריון מגדל ביטוח, בהתאם לנסיבות, הפחתה מסכום המענק המחושב בשיעור או בסכום שייקבע ביחס לבעלי תפקיד מרכזי מסוימים, כולם או חלקם, לפי העניין.

26.2. חריגה מתיאבון הסיכון

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בכל מקרה בו תהא חריגה מתיאבון הסיכון, ישקול הדירקטוריון הפחתה ביטול או דחייה של המענק ביחס לבעלי התפקיד המרכזי הרלבנטיים לחריגה האמורה בהתאם למכלול הנסיבות והקשר שלהם לחריגה או למניעתה.

26.3. מבלי לגרוע מכלליות מהאמור לעיל, ניתן להורות, בכל עת, כי לא ישולם רכיב משתנה, כולו או חלקו, אף אם אושר מענק נורמטיבי לבעל תפקיד מרכזי, 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 בעלי תפקיד מרכזי ובין למי מהם, בין שהשינוי אחיד ורוחבי ובין שהינו פרטני, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון, לרבות מבלי למעט, בחינה בדיעבד של הנסיבות הכוללות ובהתחשב בכך שקיימים סיכונים שלא ניתן או קשה לכמתם מראש ולאור שיקולים של טובת 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.

## 27. מענק שיקול דעת

המוסדות המוסמכים רשאים לשלם מענק בשיקול דעת גם במקרים בהם לא היתה עמידה ביעדים והציון הסופי אינו מזכה במענק או מקרים בהם לא היתה עמידה בתנאי הסף או שהתקיימו תנאים להפחתה רוחבית על פי מדיניות זו, ובלבד שהמענק בשיקול דעת יהיה מבוסס על קריטריונים איכותיים ויחד עם כל מענק אחר, ככל שהוענק באותה שנה ואשר אינו מבוסס יעדים מדידים, לא יעלה על שלושה (3) חודשי שכר לאותה שנה קלנדרית.

## 28. מענקים אחרים

28.1. מענק מיוחד<sup>8</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,

<sup>8</sup> לא יחול לגבי יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל.

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 שישה (6) חודשי שכר סה"כ ולא יכלול, יחד עם הרכיב שאינו מדיד במסגרת המענק השנתי, יותר משלושה (3) חודשי שכר שאינו מותנה ביעדים.

המענק המיוחד הינו חלק מן הרכיב המשתנה ויחולו כל ההוראות לענין זה בהסדר התחיקתי ובמדיניות.

## 28.2. מענק חתימה<sup>9</sup>

בשל הצורך לגייס כוח אדם איכותי, ניתן להעניק מענק חתימה המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד המרכזי, שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. היקפו של מענק החתימה המיוחד ייקבע, בין היתר, תוך התחשבות בתנאי השוק ובנסיבות הספציפיות של אותו בעל תפקיד מרכזי כאמור.

מענק החתימה לא יהיה מותנה בביצועים אך יחשב כחלק מן הרכיב המשתנה ועל כן יהא מוגבל, ביחד עם שאר רכיבי הרכיב המשתנה, ביחס המקסימלי בין תגמול משתנה לתגמול קבוע בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ומדיניות זו.

במקרה בו ניתן מענק החתימה במהלכה של שנה קלנדרית, יחושב היחס האמור באופן יחסי לתגמול השנתי הקבוע המלא של העובד, ולא ביחס לתגמול הקבוע בתקופת העבודה שנותרה לשנה הקלנדרית הראשונה לעבודתו.

על מענק חתימה יחולו הוראות ההסדר התחיקתי והמדיניות לענין הפחתה או ביטול רכיב משתנה, השבה של רכיב משתנה ואיסור גידור והוא אינו כפוף להוראות הפריסה הקבועות במדיניות.

## 28.3. מענק שימור לעובדי מפתח

בשל הצורך לשמר כוח אדם איכותי, ניתן יהיה להעניק מענק שימור שנועד לעודד המשך העסקה של עובד מפתח ובלבד שמענק זה יהיה מותנה בהשלמת המשך תקופת העסקה קבועה מראש.

מענק השימור לא יעלה על 6 חודשי שכר לתקופת שימור שתוגדר בעת ההענקה בהתאם לנסיבות.

מענק השימור יחשב כחלק מן הרכיב המשתנה ועל כן יהא מוגבל, ביחד עם שאר רכיבי הרכיב המשתנה, ביחס המקסימלי בין תגמול משתנה לתגמול קבוע בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ומדיניות זו. על מענק שימור יחולו הוראות ההסדר התחיקתי והמדיניות לענין שיעור הרכיב המשתנה מסך התגמול, הפחתה או ביטול רכיב משתנה, השבה של רכיב משתנה ואיסור גידור, אך הוא לא יותנה בביצועים.

## 29. פריסת תשלום הרכיב המשתנה השוטף

29.1. סך השווה לשיעור הנקוב להלן מתוך הרכיב המשתנה השוטף (רכיב משתנה שאינו אגב סיום ההעסקה) שישולם לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית 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%	בעל תפקיד מרכזי, שאינו פונקציית בקרה, ובעל תפקיד דואלי
50.0%	פונקציית בקרה

## 29.2. תנאי לביצוע תשלום נדחה

ביצוע תשלום נדחה יהיה כפוף להתקיימות התנאים הבאים:

29.2.1. יחס כושר פרעון אחרון שפירסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר פרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי ההון"); וכן

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

29.2.2. על פי הדוחות הכספיים שפורסמו קודם לאותו תשלום, למגדל אחזקות רווח כולל מצרפי חיובי בשמונת הרבעונים האחרונים או לחילופין בשנים עשר הרבעונים האחרונים ("תנאי רווח מצרפי").

29.3. אם וככל שסך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה וסך התגמול באותה שנה אינו עולה על תקרת התגמול למס לא יחול האמור בסעיף לעיל וכל המענק המחושב ישולם בתשלום שאינו נדחה.

29.4. 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.

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

30.1. בעל תפקיד מרכזי 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 לבעל תפקיד מרכזי 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 לבעל תפקיד מרכזי לפני ביצוע תיקון הדוחות הינו גבוה מהמענק לו זכאי בעל התפקיד המרכזי על-פי התוצאות המתוקנות.

במקרה כאמור ישיב בעל התפקיד המרכזי את ההפרש בין המענק שקיבל בפועל לבין המענק המחושב על בסיס התוצאות המתוקנות ולצורך ביצוע חובת החזר קבוצת המוסדיים תהיה רשאית לקזז את הסכום הדרוש להחזר (בפעם אחת או בתשלומים), לאחר מתן הודעה לבעל התפקיד המרכזי, מכל סכום המגיע לו ממנה, לרבות סכום/מים שנתיים שנדחה/ אשר יבשילו ו/או כל תשלום שבעל תפקיד מרכזי זכאי לו ואשר נדחה מועד תשלומו, ו/או מענקים שלהם יהיה זכאי בעל תפקיד מרכזי, אם יהיה זכאי, בעתיד.

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

(ב) שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו.

להסרת ספק מובהר, כי אם יסתבר שהערכת הסיכונים התבררה כנמוכה יותר, והמענק השנתי שהוענק לבעל תפקיד מרכזי הינו נמוך מהמענק לו היה זכאי, תבוצע גם התאמה כלפי מעלה וישולם לבעל תפקיד מרכזי הסכום הדרוש על פי ההערכה המתוקנת.

(ג) קביעה של המוסדות המוסמכים כי בעל תפקיד מרכזי 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.

30.2. המוסדות המוסמכים יקבעו אם התקיימו נסיבות להשבה לפי האמור לעיל ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחרייות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

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

30.3. לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שהמוסדות המוסמכים קבעו שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לפי האמור לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

30.4. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי 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 קבעו המוסדות המוסמכים 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.

30.5. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי 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.

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

בכפוף לאישור, בעל תפקיד מרכזי 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 בעל תפקיד מרכזי שיחל את עבודתו בחברה במהלך שנה קלנדארית, יוכל לקבל את הרכיב המשתנה באופן יחסי לתקופת העסקתו בתקופת המדידה (עד למועד סיום העסקה לגבי בעל תפקיד מרכזי אשר יסיים את העסקתו) ובלבד שעבד לפחות 6 חודשים בשנת המענק. כל יתר ההוראות במדיניות לעניין רכיב משתנה יחולו על מי שפרש, כפי שהן חלות על מי שלא פרש, לרבות, מבלי למעט דחייתם של סכומים נדחים והתנייתם בתנאים.

### 32. איסור גידור

בעלי תפקיד מרכזי לא יערכו הסדר גידור המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב במשתנה בתגמולם.

### 33. תחולת המדיניות לגבי סכומים בסטייה עד 10%

סטייה של עד 10% מהסכומים הנקובים במדיניות אינה מהווה סטייה מהמדיניות.

## ז. תנאי סיום העסקה

34. סיום העסקה של נושא משרה יכול שיהיה בהתאם לתקופת העסקה קצובה שנקבעה בהסכם ו/או בהתאם ליוזמת אחד מהצדדים. בעת קביעת תנאי פרישה של נושאי משרה, תינתן התייחסות, בין היתר, גם לשיקולים הבאים: תקופת הכהונה או העסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להגשת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

### 35. הודעה מוקדמת

בעלי תפקיד מרכזי, יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד שישה (6) חודשים<sup>10</sup>.

בתקופת ההודעה המוקדמת יהיו זכאים בעלי תפקיד מרכזי לשכר החודשי הקבוע, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. ככלל, בעל תפקיד מרכזי יידרש לעמוד לרשות הגוף המוסדי הרלבנטי בתקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם תחליט החברה אחרת (ובמקרה האחרון ישולמו לבעל תפקיד מרכזי דמי הודעה מוקדמת גם ללא מתן שירותים בפועל).

לעניין זה "דמי הודעה מוקדמת" – לרבות הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים.

### 36. פיצוי פיטורין

במקרה של סיום העסקה, בעלי תפקיד מרכזי 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.

<sup>10</sup> על אף האמור, לגבי ההסכם הקיים של מנכ"ל מגדל ביטוח, תהיה זכאות לתקופת הודעה מוקדמת של 9 חודשים.

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").

### 37.1 פריסת תשלומי פרישה

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:

37.1.1 תשלום ראשון - בתום 12 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

37.1.2 תשלום שני - בתום 24 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

37.1.3 תשלום שלישי - בתום 36 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה, וביחס למנכ"ל מגדל ביטוח בתום 42 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה.

37.2 על אף האמור לעיל, אם סך תשלומי הפרישה אינו עולה על 3 משכורות קבועות אין חובה לדחות את תשלומם.

### 37.3 תנאי סף לתשלום תשלומי פרישה נדחים

תשלום תשלומי הפרישה הנדחים יהא כפוף לתנאים הבאים:

37.3.1 יחס כושר פרעון אחרון שפירסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו אשר למועד פרסום יחס כושר פרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל או שנסיבות אינן קשורות בבעל התפקיד המרכזי; וכן

37.3.2 ביחס לתשלום הנדחה השני והשלישי של מענק ההסתגלות בכפוף לאישור ספציפי של המוסדות המוסמכים ובתנאי שנושא המשרה אינו עובד, מועסק, פעיל או מעורב בכל אופן שהוא (כשכיר, כעצמאי, כיועץ או בכל אופן אחר) בפעילות עסקית.

37.4 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.

37.5 במקרים מיוחדים, על פי אמות מידה שייקבעו על ידי ועדת תגמול מוסדיים, בעל תפקיד מרכזי שאינו נושא משרה במגדל ביטוח או נושא משרה שהינו מנהל בכיר במקפת או יוזמה, יהיה זכאי למענק הסתגלות, ובלבד שהענקה כאמור תאושר על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון של הגוף המוסדי הרלבנטי והמענק יעמוד בתנאי המדיניות וההסדר התחיקתי.

37.6 מענק ההסתגלות כפוף להוראות הקבועות במדיניות זו ביחס לתמהיל רכיבי השכר (הרכיב קבוע והרכיב המשתנה והיחס ביניהם), הפחתה של מענקים, השבה והתאמה של מענקים ואיסור גידור וכן כפוף למדיניות ניהול הסיכונים של הגוף המוסדי, תיאבון הסיכון שלו ושל כספי החוסכים באמצעותו.

37.7 על אף האמור, אם סך המענק אינו עולה על 3 משכורות – תשלומם לא יידחה.

## ח. שיפוי, ביטוח, פטור

38. כלל נושאי המשרה, דירקטוריון וחברי ועדות השקעה (לרבות, למען הסר ספק, ככל שמכהן בין אלו בעל השליטה או קרובו) יהיו זכאים לקבלת כתבי שיפוי וכתבי פטור מהגוף המוסדי בו 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 שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

39. בנוסף, קבוצת המוסדיים רשאית לרכוש ביטוח נושאי משרה (ביטוח D&O) עבור נושאי המשרה, דירקטורים וחברי ועדות השקעה, לרבות עבור בעל השליטה וקרוביו שיכהנו בקבוצת המוסדיים, 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.

<sup>11</sup> לא יחול על בעל שליטה או קרובו.

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

40. דירקטור יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.
41. תגמול של דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי יהיה בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי, כמפורט בחוזר המאוחד של הגופים המוסדיים, חלק 1 שער 5, פרק 5, שכותרתו "תגמול" (להלן: "חוזר תגמול").
- תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, אינו דירקטור בלתי תלוי<sup>12</sup> ואינו יושב ראש דירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי, כפי שנקבע בחוזר התגמול.

## י. הוראות כלליות

### 42. הסדר תחיקתי

- 42.1. 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.
- 42.2. בכל מקרה של שינוי ו/או עדכון של ההסדר התחיקתי, יבחן הצורך בהתאמת המדיניות להוראות ההסדר התחיקתי בהלימה לעקרונות היסוד שעמדו בבסיס המדיניות.

### 43. פרשנות

המדיניות תפורש בהתאם לעקרונות היסוד העומדים ביסודה ולהוראות ההסדר התחיקתי.

### 44. אי התקיימות תנאי סף לביצוע תשלום נדחה

- 44.1. 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 תשלומם של תשלומים נדחים כלשהם ביותר משלוש שנים קלנדריות רצופות.
- 44.2. 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 השפעה של בעל התפקיד המרכזי לתנאי שלא התקיים וכן מידת השפעת ביצועו של תשלום זה על נטילת סיכונים עודפים.

### 45. 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.

### 46. מיקור חוץ

הוראות המדיניות יחולו על כל מי שמועסק ב"מיקור חוץ" ב"פעילות מהותית", כהגדרתם בהסדר התחיקתי, בהתאם לעיסוקו.

בעת התקשרות ב"מיקור חוץ" ב"פעילות מהותית" 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 הגוף המוסדי הרלבנטי או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותו, תוודא קבוצת המוסדיים במסגרת הסכם

<sup>12</sup> ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.



ההתקשרות כי מנגנון התגמול של עובדים אלו עקבי עם הוראות ההסדר התחקיתי לגבי מדיניות תגמול ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

**47. הוראות מעבר**

החברה תוכל לשלם תשלומים נדחים של מענקים משנים קודמות ואשר, על פי ההסדר התחקיתי הקיים אינם דורשים דחייה.

**-סוף-**

