



מדיניות תגמול

איי אי ג'י ישראל חברה לביטוח בע"מ

("איי אי ג'י" או "החברה")

נובמבר 2016

1. מבוא

- 1.1 מדיניות התגמול המפורטת להלן גובשה בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 בדבר מדיניות תגמול בגופים מוסדיים שפורסם על ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון ("הממונה") ביום 10 באפריל 2014 ("החוזר"), כפי שתוקן ביום 7 באוקטובר 2015 באמצעות חוזר 2015-9-31 ("החוזר המתוקן", וביחד עם החוזר, "החוזר") אשר החיל חובה על גופים מוסדיים לאמץ מדיניות תגמול עבור נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים. מדיניות התגמול כפופה להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו - 2016.
- למונחים במדיניות זו תהיה המשמעות הניתנת להם על-פי החוזר, אלא אם כן צוין אחרת במפורש להלן.
- 1.2 ביום 17 ביולי 2014 דנה ועדת התגמול של הדירקטוריון ("ועדת התגמול") במדיניות תגמול זו והמליצה לדירקטוריון לאשרה ("מדיניות התגמול"), וביום 22 ביולי 2014 אימץ דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול. מדיניות התגמול תוקנה על-ידי הדירקטוריון ביום 15 במרץ 2016, וביום 22 בנובמבר 2016, בהמשך להמלצת ועדת התגמול של החברה מיום 15 במרץ 2016 ומיום 22 בנובמבר 2016, בהתאמה. מדיניות התגמול עשויה להתעדכן מעת לעת.
- 1.3 מדיניות התגמול מפרטת את העקרונות, הקווים המנחים והכללים לקביעת היקף ומרכיבי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי ועובדים בחברה (כפוף להוראות התחולה בגין הסכמים קיימים כמפורט בסעיף 2 להלן), ואשר יועסקו בה בעתיד, לרבות עובדים המועסקים בחברות אחרות בקבוצת AIG, המושאלים לעבוד בחברה ולמלא בה תפקיד.
- 1.4 מדיניות התגמול תשמש כלי בידי הדירקטוריון והנהלת החברה לצורך קידום ופיתוח מטרות החברה ותכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח, באופן שייצור תמריצים ראויים לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים בחברה, בשים לב למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודלה, מצבה הפיננסי ואופי פעילותה, וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי.
- 1.5 החברה הינה חברת פרטית תושבת ישראל, המספקת שירותי ביטוח בישראל. קונצרן AIG העולמי הינו קונצרן ביטוח ופיננסי בינלאומי מוביל הפועל בכ- 130 מדינות והמעסיק כ- 64,000 עובדים ברחבי העולם. החברה הינה חלק מקבוצת AIG העולמית ("הקבוצה"), ועל כן מדיניות תגמול זו מושפעת ממדיניות התגמול של הקבוצה ומבוססת, בין היתר, על דירוג העובד במערכת הערכת הביצועים הבינלאומית של הקבוצה ועל ביצועי היחידה הבינלאומית אליה משתייך העובד.
- 1.6 מדיניות התגמול איננה מקנה זכויות לבעלי תפקיד מרכזי או עובדים בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לבעלי תפקיד מרכזי או עובדים בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות התגמול, לקבל את מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי בעל תפקיד מרכזי או עובד כלשהו יהיו אך ורק אלה שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה. קבלת תגמול נמוך מהתגמול על-פי מדיניות התגמול, לא ייחשב כחריגה ממדיניות התגמול.

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

2. הגדרות

2.1 "נושא משרה" – כל אחד מאלה:

- א. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט-1999, למעט דירקטור חיצוני.
- ב. חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה וחבר ועדת השקעות תלויות תשואה, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני, וכן מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח.
- ג. כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות (א) ו-(ב) גם אם תוארו שונה.

2.2 "בעל תפקיד מרכזי" – כל אחד מאלה –

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

1. סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו עולה על 1.5 מיליון ש"ח;
2. הוא עוסק בניהול השקעות של החברה, למעט אם (א) הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי החברה; או (ב) הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה.

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

3. תחולת מדיניות התגמול

- 3.1 מדיניות תגמול זו תחליף את המדיניות שנקבעה לנושאי משרה בחברה ושאושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 28 בפברואר 2011 כפוף להוראות המעבר המפורטות להלן.
- 3.2 מדיניות תגמול זו תחול על כלל עובדי החברה למעט הוראות ספציפיות אשר תחולנה על נושאי המשרה בחברה וכן על עובדים נוספים העונים להגדרת בעל תפקיד מרכזי כהגדרתו בחוזר ("בעל תפקיד מרכזי"), כפי שיפורט להלן.

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

3.4 תחולת הוראות החוזר. הוראות מדיניות התגמול יחולו על תנאי תגמול אשר יאושרו החל משנת 2014. יחד עם זאת, לגבי הסכמי תגמול שאושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול יחולו ההוראות הבאות:

3.4.1 הסכמי תגמול שאושרו לפני יום 25 בדצמבר 2013 יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2016;

3.4.2 הסכמי תגמול שאושרו בין יום 25 בדצמבר 2013 לבין יום 10 באפריל 2014 יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2014;

3.4.3 הסכמי תגמול שאושרו בין יום 10 באפריל 2014 ועד ליום 1 ביולי 2014 יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2014.

3.5 תחולת הוראות החוזר המתוקן

3.5.1 בכל הקשור להוראות החוזר המתוקן, הוראות מדיניות התגמול יחולו על תנאי תגמול אשר יאושרו החל מיום 7 באוקטובר 2015 (לרבות הארכה או שינוי של הסכם תגמול קיים ולמעט שינוי טכני במהותו, שאינו כרוך בשינוי מהותי של סכום התגמול על פי ההסכם הקיים או על-פי מנגנון התגמול).

3.5.2 על-אף האמור, תחילתן של הוראות סעיף 11.2 להלן תהיה בתום שישה חודשים מיום 7 באוקטובר 2015.

3.5.3 יחד עם זאת, הסכמי תגמול שאושרו לפני יום 7 באוקטובר 2015 יותאמו להוראות החוזר המתוקן עד ליום 31 בדצמבר 2017.

3.6 הוראות המדיניות לא יחולו על זכויות שנצברו לנושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים עד ליום 1 ביולי 2014, ולגבי הוראות החוזר המתוקן, עד ליום 7 באוקטובר 2015.

3.7 למרות האמור לעיל, הוראות המדיניות שנוספו בנובמבר 2016 יחולו החל ממועד תיקון זה.

4. מטרות מדיניות התגמול והשיקולים בקביעת התגמול לבעל תפקיד מרכזי

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

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

- 4.1.2 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה ומורכבות פעילותה, בפעילותה העסקית בראייה ארוכת טווח, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
- 4.1.3 לגבי תגמול משתנה - מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת התגמול של בעלי תפקיד מרכזי לביצועי החברה, תוך התאמת תגמול בעלי תפקיד מרכזי לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם, וכן תוך התחשבות במצבה הפיננסי של החברה, לרבות נזילות ויחס כושר פירעון, תוך שמירה על כך שסך הרכיב המשתנה בתגמול לא יגביל את יכולת החברה לשמור על איתנותה הפיננסית וכושר פירעונה בכל עת.
- 4.1.4 יצירת תמהיל ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול רכיבים משתנים וכן רכיבים קצרי טווח מול רכיבים ארוכי טווח).
- 4.1.5 מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של החברה.
- 4.1.6 מטרות בינלאומיות של הקבוצה, הנגזרות ממתווה מדיניות התגמול של הקבוצה, לרבות דירוג ביצועי העובד והיחידה הרלוונטית.
- 4.2 הפרמטרים והשיקולים, אשר ילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי בחברה, יכללו כדלקמן:
- 4.2.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של בעל תפקיד מרכזי, לרבות התרומה של בעל תפקיד מרכזי לביצועי החברה.
- 4.2.2 תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תקופת כהונתו בחברה והסכמי שכר קודמים שנחתמו בין החברה לבין נושא המשרה.
- 4.2.3 תחומי האחריות המוטלים על בעל תפקיד מרכזי.
- 4.2.4 רצון החברה לשמר את בעל תפקיד מרכזי בתפקידו.
- 4.2.5 התאמת מבנה התגמול למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- 4.2.6 התייחסות לתנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי האחרים בחברה, לתנאי התגמול המקובלים בשוק לבעלי תפקיד מרכזי בחברות בעלות מאפיינים דומים, וכן למבנה התגמול המקובל לבעלי תפקיד דומים בקבוצה.
- 4.2.7 היחס בין עלות תגמול בעל תפקיד מרכזי לבין עלות התגמול הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה. במסגרת אימוץ מדיניות התגמול נבחנה עלות התגמול בעלי תפקיד מרכזי בחברה והיחס בינה לבין עלות התגמול הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה. בהתאם לבחינה כאמור, נמצא כי נכון למועד אישור המדיניות יחס כאמור, הינו כדלהלן:

יחס בין עלות תגמול בעל תפקיד מרכזי לעלות תגמול יתר עובדי החברה		בעל תפקיד מרכזי
עלות חציונית	עלות ממוצעת	
13.6: 1	11.2: 1	מנכ"ל
5.2: 1	4.6: 1	נושאי משרה אחרים

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

5. פיקוח ובקרה על מדיניות התגמול

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

5.2 מדי שנה בסמוך לאישור הדוח השנתי של החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את יישומה הראוי של מדיניות התגמול במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שנקבעה, עם נהלי החברה, ועם דרישות הרגולציה.

5.3 הדירקטוריון רשאי להפחית, להשהות ו/או לבטל כליל את סכומי המענקים הקבועים במדיניות התגמול בשל תוצאותיה של החברה בראייה ארוכת טווח, אי עמידה ביעדי החברה או ביצועים שליליים של החברה, אי עמידה דרישות הון של החברה, או לצורך שמירה על יציבות החברה ועל איתנות הונה העצמי.

6. תנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי

6.1 כללי

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

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

6.2 רכיבים קבועים

6.2.1 כללי

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

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

6.2.2 שכר בסיס¹

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

1. תנאים נלווים

- בעל תפקיד מרכזי בחברה עשוי להיות זכאי לתנאים נלווים כדלקמן :
- הפרשה לביטוח מנהלים, קופת גמל, קרן פנסיה, קרן השתלמות וכד';
 - ימי חופשה עד תקרה של 30 ימים בשנה, אך לא פחות מהקבוע בחוק ;
 - ימי מחלה ודמי הבראה על-פי הדין ;
 - פעילויות רווחה כמקובל בחברה (כגון : מתנות לחג, נופש, וכו');
 - חנייה והוצאות רכב ;
 - הוצאות טלפון ;

¹ שכר הבסיס המתואר בסעיף זה הוא לגבי 100% משרה. במקרה של היקף משרה נמוך יותר, תבוצע התאמה בהתאם לצורך ולעניין, בהיקף שכר הבסיס.

- החזר הוצאות בתפקיד כגון הוצאות אירוח, הוצאות נסיעה (לרבות לחו"ל) וכד';
- אש"ל והטבות נוספות שיקבעו בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה הפנימיים המוגדרים של החברה והקבוצה.

בעל תפקיד מרכזי המושאל לחברה מחברה אחרת בקבוצה עשוי להיות גם זכאי להחזרי הוצאות הנוגעות למעברו ולמעבר משפחתו לישראל כגון: הוצאות מעבר לישראל, הוצאות דיור וכד'.

6.3 רכיבים משתנים

6.3.1 כללי

המרכיב המשתנה בחבילת התגמול של בעל התפקיד המרכזי מייצג תגמול בגין הצלחה בהשגת יעדי החברה ויעדים אישיים ובהתאם למידת ההצלחה בהשגתם, ולפיכך הינו תלוי בהשגת היעדים האמורים, כמפורט להלן.

6.3.2 מענק שנתי

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

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

6.3.3 תנאי סף למענק שנתי

הזכאות למענק השנתי לגבי שנה קלנדרית כלשהי, תותנה בעמידה של החברה בהון הנדרש על ידי הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במהלך השנה הקלנדרית הרלבנטית ("תנאי הסף").

6.3.4 תקרת המענק השנתי

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

6.3.5 מדדי המענק השנתי

6.3.5.1 סכום המענק השנתי לבעל תפקיד מרכזי, יקבע לפי מענק מטרה (המהווה תשלום בהנחה של 100% ביצועים אל מול היעדים) אשר ייקבע בתחילת כל שנה לכל בעל תפקיד מרכזי בהתאם לתפקידו, מעמדו ותנאי העסקתו בחברה ("מענק המטרה"), כאשר הזכאות למענק המטרה² תחושב על-פי הרכיבים הבאים, אשר העמידה בהם נבחנת על-פני תקופת המדידה הרלבנטית: א. מדדי החברה ו/או הקבוצה; ב. מדדים אישיים הנגזרים מיעדי היחידה אליה משתייך בעל התפקיד המרכזי בחברה או בקבוצה (למעט לגבי מנכ"ל החברה); ו-ג. הערכת ממונה.

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

6.3.5.2 מדדי חברה או קבוצה

מדדים אלה מבוססים על ביצועים אל מול יעדים של החברה ו/או הקבוצה, ובלבד שהמדדים המבוססים על יעדי החברה יהוו את החלק הארי מסך המדדים בשנה נתונה. המדדים הינם מדדים כמותיים המשרתים את מטרות החברה או הקבוצה לטווח ארוך, הניתנים למדידה ולבירור מתוך הדוח השנתי של החברה או הקבוצה, או מפרסומים כמותיים אחרים של החברה או הקבוצה, ואשר עשויים להיות כלולים במסגרת תוכנית העבודה השנתית. במסגרת מדדי החברה ו/או מדדי הקבוצה עשויים להיכלל, בין היתר, המדדים הבאים:

- **מדדי הכנסה** - סך הפרמיות בשייר שנרשמו בדוח השנתי ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה.
- **מדדי איכות עסקי הביטוח ויעילות** - מדד איכות עסקי הביטוח – Loss Ratio - שיעור התביעות מתוך סך הפרמיות שהורווחו בשייר בשנה נתונה, ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה; וכן מדד יעילות - Expense Ratio - שיעור ההוצאות התפעוליות והוצאות נוספות בחברה מתוך סך הפרמיות שהורווחו בשייר בשנה נתונה, ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה.
- **שביעות רצון לקוחות** - מדידת שביעות רצון הלקוחות בהתבסס על ציוני סקרי לקוחות החברה, ביחס ליעד שנקבע בתוכנית העבודה.

² הזכאות המקסימאלית האפשרית עשויה להיות יותר מ- 100% ממענק המטרה של בעל התפקיד המרכזי, כפי שייקבע בתוכנית המענקים של החברה.

- **תשואת המנייה הכוללת (Total Stockholder Return) - התשואה** הכוללת לבעלי המניות של חברת האם של הקבוצה במהלך תקופת מדידת הביצועים, כולל דיבידנדים שיחולקו במהלך תקופה זו, ביחס לקבוצת חברות השוואה.
- **מדדי סיכון -** מדידת הערכת השוק את סיכון האשראי של הקבוצה (הסיכון שלא תעמוד בפירעון התחייבויותיה – Credit Default Swap), ביחס לקבוצת חברות השוואה.

6.3.5.3 מדדים אישיים/מדדי יחידה

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

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

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

6.3.5.4 הערכת ממונה

- רכיב זה מתייחס לקריטריונים שאינם ניתנים למדידה, אשר ייבחנו על-ידי הממונה על בעל התפקיד המרכזי, אשר עשוי לכלול את המדדים הבאים:
- מיומנויות ניהול והובלת צוות;
 - יחסי אנוש ועבודת צוות;

- הערכה כללית של תרומת בעל התפקיד המרכזי לחברה.

לגבי המנכ"ל רכיב זה ייקבע, אם בכלל, על-ידי דירקטוריון החברה, בהמלצת הממונה על המנכ"ל בקבוצת AIG.

6.3.6 משקל מזדי המענק השנתי

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

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

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

בנוסף, המשקל של רכיב הערכת הממונה לא יעלה על 25% מסכום המענק השנתי בשנה נתונה.

לגבי בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בפונקציות בקרה, ייקבע מענק מטרה נמוך יותר לעומת בעלי תפקיד מרכזי אחרים, וזאת על מנת להבטיח שהיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים.

6.3.7 תגמול משתנה במכשירים מבוססי מניות

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

- הבשלתן תהיה באופן ליניארי על פני תקופה של לפחות שלוש שנים, ותותנה בביצועים בתקופה זו (יכול לשמש לצורך הסדר הדחיה המפורט בסעיף 6.3.8 להלן).
- תקרה לשווי מימוש - ככל שיעשה שימוש במניות חסומות או כל מכשיר מבוסס מניות אחר, ההטבה במועד התממשות הזכויות של בעל התפקיד המרכזי (במניות החסומות - מועד ההתממשות יחול במועד קביעת הזכאות בהתאם לעמידה במדדי הביצוע) תוגבל לשיעור של 300% ביחס לשווי המניות במועד הענקת התגמול המשתנה במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות.

6.3.8 מענק מיוחד

6.3.8.1 המענק המיוחד הינו נפרד מהמענק השנתי ונועד לאפשר תגמול בגין ביצועים יוצאי דופן, תרומה עסקית מיוחדת לחברה, או ביצוע מוצלח של

פרוייקט יחודי וכד'. תשלום המענק המיוחד יהיה בהתאם להמלצת המנכ"ל וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה.

6.3.8.2 הזכאות למענק המיוחד תהיה לבעלי תפקיד מרכזי, למעט המנכ"ל, והיא תוגבל לתקרה בהיקף של 3 משכורות חודשיות, ולא תיכלל במסגרת התקרות בגין כלל המענקים בשנה נתונה הקבועות בסעיף 6.3.4 לעיל.

6.3.9 הסדר דחיה

6.3.9.1 לאחר קביעת היקף התגמול המשתנה בגין שנה מסוימת, לגבי לפחות 50% (55% לגבי המנכ"ל) מהתגמול המשתנה יוחל הסדר דחיה ("התגמול הנדחה"), כמפורט להלן:

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

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

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

6.3.9.3 התגמול הנדחה יכול שישולם במניות או במכשירים מבוססי מניות.

6.3.9.4 עם זאת, אם בשנה מסוימת, סך הרכיב המשתנה שיוענק לבעל תפקיד מרכזי לא יעלה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע המשולם לבעל תפקיד מרכזי כאמור עבור שנה שלמה, החברה תהא רשאית שלא לדחות את תשלומו.

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

6.3.9.6 סיום העסקה לא יביא להקדמת תשלום של רכיב תגמול שנדחה (או לפגיעה ברכיב כאמור).

6.3.10 הפחתה או ביטול של רכיבים משתנים

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

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

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

6.3.11 השבה של רכיב משתנה

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

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

[ב] שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה;

[ג] קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה מעורב בהתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה, לרבות בשל הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

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

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

6.3.11.3 לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט מנכ"ל החברה, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בפסקאות [א] ו-[ב]

לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

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

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

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

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

6.3.11.6 דיווח לממונה

[א] החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי פסקה

6.3.11.1 לעיל, בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה על-פי סעיף

6.3.11.2 לעיל. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת תגמול.

[ב] החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים

שננקטו על ידה להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו

או הושבו, לפי העניין, ככל שהתקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי

בחברה נסיבות להשבה.

6.3.11.7 על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד

מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על $\frac{1}{6}$ מהרכיב הקבוע בתגמול בעל

התפקיד המרכזי באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין

אותה שנה את מנגנון ההשבה.

6.3.12 יחס בין רכיב קבוע לרכיב משתנה

תמהיל מרכיבי התגמול השונים כמפורט לעיל מייצר איזון ויחס ראוי בין התגמול

הקבוע לתגמול המשתנה, וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים,

המקדמת את יעדי החברה והקבוצה ותואמת את מדיניות ניהול הסיכונים שלה. על

כן, שיעור התגמול המשתנה השנתי לא יעלה על האחוזים המפורטים בטבלה

שלהלן ביחס לעלות התגמול השנתית הכוללת של בעלי התפקיד המרכזי:

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

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

6.4 הסדרי סיום העסקה

6.4.1 הודעה מוקדמת

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

6.4.2 מענקי פרישה

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

6.4.2.2 לגבי בעלי תפקיד מרכזי שהינם נושאי משרה בחברה, היקף התגמול בגין פרישה העולה על ההיקף המקובל לגבי יתר עובדי החברה³ ("תגמול פרישה עודף") יחשב כרכיב משתנה ויחולו עליו כל ההוראות הרלוונטיות החלות על הרכיב המשתנה. הוראות סעיף זה (כמו כל הוראות המדיניות) לא יחולו על זכויות שנצברו לבעל התפקיד המרכזי עד ליום 1 ביולי 2014.

6.4.2.3 התנאים המפורטים במדיניות זו יחולו לגבי כל תגמול בגין פרישה בין אם מדובר במענק פרישה מיוחד, מענק הסתגלות או מענק אי תחרות. יובהר, כי תשלום נדחה של מענק כמפורט בסעיף 6.3.9 לעיל, אשר ישולם לאחר סיום יחסי עובד-מעביד, אינו בגדר "תגמול בגין פרישה".

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

6.4.2.5 הזכאות לתגמול פרישה עודף תהא כפופה לעמידה בתנאים להלן:

- במשך 3 שנים שקדמו לשנת הפרישה עמדה החברה בתנאי הסף הקבוע בסעיף 6.3.3 לעיל.

³ לגבי בעל תפקיד מרכזי המושאל לחברה מחברה אחרת בקבוצה, ההתייחסות תהיה לגבי היקף תגמולי הפרישה המקובלים לגבי יתר עובדי החברה הזרה בקבוצה אליה משווים בעל התפקיד המרכזי.

- בעבור כל שנה בה לא יתקיים תנאי הסף הנזכר לעיל, במהלך 3 השנים שיקדמו לשנה בה יפרוש בעל תפקיד מרכזי, תופחת הזכאות לתגמול פרישה עודף באופן לינארי (דהיינו הפחתה של שליש בגין כל שנה בה לא יתקיים תנאי הסף).

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

6.4.2.7 על אף האמור לעיל, אם סך תגמול הפרישה העודף אינו עולה על 2 משכורות חודשיות של בעל התפקיד המרכזי, לא תהיה חובה לדחות את תשלומו כמפורט לעיל.

7. פטור, שיפוי וביטוח לבעלי תפקיד מרכזי בחברה

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

8. שכר דירקטורים

- 8.1 שכרם של הדירקטורים החיצוניים ודירקטורים בלתי תלויים בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.
- 8.2 שכרם של דירקטורים אחרים לא יעלה על שכרם של הדירקטורים החיצוניים.
- 8.3 תגמול יושב ראש דירקטוריון, ייקבע ביחס להוראות סעיף 8.1 לעיל. ועדת התגמול של החברה תקבע יחס מרבי שבו יוכפל תגמול דח"צ (להלן: "יחס הכפלה"), לצורך קביעת תגמול יושב ראש הדירקטוריון. במסגרת שיקוליה לקביעת יחס ההכפלה תתייחס ועדת תגמול לשיקולים שבסעיף 7(ב) לחוזר, וכן להיקף משרתו של יושב ראש הדירקטוריון.⁴

⁴ היות שבמועד מדיניות זו יו"ר הדירקטוריון, המועסק על-ידי הקבוצה מחוץ לישראל, אינו מקבל תגמול מהחברה - אין מקום לקביעת יחס הכפלה במועד זה.

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

9. עובדים במיקור חוץ

במסגרת הסכמי התקשרות של החברה עם ספקים לגבי "מיקור חוץ" (כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים מס' 2013-9-16 "מיקור חוץ בגופים מוסדיים"), יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה, יהיה עקבי עם עקרונות מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

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

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

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

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

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

10.5 תוספות שכר

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

10.6 רכיב משתנה שנתי

א) אוכלוסיית העובדים הכללית

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

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

עובדי החברה העוסקים בשיווק ומכירה מול לקוחות ושאינם בעלי תפקיד מרכזי (כגון מנהלי מכירות, מנהלי תיקים, עובדי שימור תיק, עובדי מוקדי שירות ומכירה) עשויים להיות זכאים בנוסף לשכר הבסיסי גם למרכיב משתנה חודשי או רבעוני המבוסס על היקף הפעילות עליה הם מופקדים. מרכיב זה משתנה מעת לעת בהתאם ליעדים העסקיים. יעדי הזכאות לרכיב המשתנה עבור עובדים אלו ייקבעו באופן אשר לא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה.

ב) עובדי בקרה ופיקוח

יעדי הזכאות לרכיב המשתנה עבור עובדי בקרה ופיקוח (אשר אינם דירקטורים, נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי) לא יכללו יעדי ביצוע של הפעילויות שנמצאות תחת פיקוחם.

ג) עוסקים בניהול השקעות

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

11. עלות העסקת עובדים

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

11.2 החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות שלו, וכפוף למגבלות החוזר⁵.

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

11.4 לצורכי סעיף 11 זה –

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

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

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