

התאגיד המנהל של המאגר לביטוח רכב חובה ("הפול") בע"מ

רח' אצ"ל ו, תד. 160 ראשון לציון 5070 טל: 03-9424300 פקס: 03-9519141

תאריך: 23/3/11

מדיניות תוכנית התגמול לנושאי משרה

בתאגיד המנהל של המאגר לביטוח רכב חובה ("הפול") בע"מ (להלן- "החברה")

1. רקע כללי

שכרו של נושא משרה מורכב מרכיב קבוע, אשר נקבע ע"י מנכ"ל החברה בהתאם למדיניות השכר שהתווה הדירקטוריון ובכפוף לאישורו הספציפי.

המדיניות של הדירקטוריון ביחס לרכיב זה בשכר, באה לידי ביטוי בדיונים שהוא עורך, לפחות אחת לשנה, ביחס לשכרם של נושאי המשרה בחברה.

יש ולרכיב השכר הקבוע של נושא המשרה מתווסף רכיב משתנה, אשר אף הוא מאושר ע"י הדירקטוריון באופן ספציפי.

ביום 29 בנובמבר 2009 פרסם הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון חוזר בדבר מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים מוסדיים. כמו כן, ביום 24 במרס 2010 פורסמה הבהרה לחוזר שפורסם (להלן- "הנחיית המפקח").

בהתאם להנחיית המפקח, התבקש כל גוף מוסדי לגבש בהליך פנימי מוסדר ומובנה תגמול לנושאי משרה, אשר יושתת על עקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת המבוטחים ועם אסטרטגיית הגוף המוסדי לאורך זמן.

אי לכך, בהמשך להחלטת הדירקטוריון מיום 29 בדצמבר 2010, אישר דירקטוריון החברה ביום 23 במרס 2011, מדיניות תגמול לנושאי משרה (שאינם דירקטורים) (להלן- "מדיניות התגמול"), כפי שמפורט להלן:

2. עקרונות מדיניות התגמול

2.1. מדיניות התגמול של החברה נקבעה כדי להשיג את יעדיה של החברה, ובאופן שהתגמול על פיה יהווה תמריץ להגשמתם של היעדים. בעריכת מדיניות התגמול, נלקחה בחשבון אף השאיפה להגביר את תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה, להגביר את שביעות

הרצון והמוטיבציה שלהם בעבודתם ולעודד את הישגותם של נושאי המשרה האיכותיים בחברה לאורך זמן.

2.2. החברה קבעה את מדיניות התגמול בשים לב לעקרונות שנקבעו על ידי המפקח על הביטוח במסגרת חוזר התגמול.

2.3. מדיניות התגמול משקפת את התפיסה של הדירקטוריון לגבי תגמול נושאי המשרה, אך אין בה כדי לחייב את החברה לפעול לפיה בכל תנאי, והחברה רשאית בכל עת, ואף אם תוכנית התגמול האישי הובאה לידיעתם של נושאי המשרה, לסטות ממנה באופן כללי וכן לגבי נושא משרה מסוים. בכלל זה, דירקטוריון החברה רשאי להורות על ביצוע תחשיבי הבונוסים באופן שאינו מפורט במסמך מדיניות זה ו/או להחליט כי לא ישולם כל בונוס בהתאם למדיניות התגמול וכן רשאי דירקטוריון החברה לבטל את המדיניות, להשהות אותה, או לשנות אותה, וזאת מנימוקים כפי שימצא לנכון - ובלבד שטרם בוצע התשלום בפועל. שינוי במדיניות, אם יחול, יובא לאישור דירקטוריון החברה, אשר יבטיח כי השינוי עולה בקנה אחד עם דרישות חוזר התגמול.

לאור האמור, יודגש כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות אשר לחברה אין מחויבות לפעול לפיו, ולפיכך לא תהא לנושאי המשרה זכות לטעון כלפי החברה כי היא מחויבת לפעול על פי מדיניות התגמול ואין במסמך זה כדי להקנות זכות של נושאי משרה לקבל את התגמול.

כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא משרה בהתאם למדיניות התגמול, ככל שישולם, לא יהווה חלק משכרו הרגיל לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב לצורך תשלום דמי חופשה, פדיון חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וקרנות השתלמות וכיו"ב.

3. תוכנית התגמול לנושאי משרה (למעט המנכ"ל)

3.1. תוכנית הבונוסים האישי שתקבע לכל אחד מנושאי המשרה תיגזר, בין השאר, מתוכנית העבודה של היחידה הארגונית עליה ממונה נושא המשרה ומהערכתו האישי של מנכ"ל החברה ותחולק לקטגוריות הבאות:

הקטגוריה הנבחרת	האחוז במשקל ההערכה הכללית
1 עמידה בתוכנית העבודה השנתית שהוגדרה לנושא המשרה ועמידה ביעדים שנקבעו	40%
2 הערכת ביצועים, לרבות הערכה אישית - ע"י מנכ"ל החברה	35%
3 תרומת נושא המשרה להתייעלות, לחדשנות, לשרות ולעמידה בקיום משטר תאגידי	25%

3.2. הבונוס לנושאי המשרה יקבע במונחים של מספר (לאו דווקא מספר שלם) מסוים של משכורות חודשיות, בהתאם לעמידת נושא המשרה בקטגוריות המפורטות בסעיף 3.1 להלן.

3.3. בונוס יקבע אך ורק לגבי העבר, אך זאת גם מתוך צפיית פני העתיד - ולכן, אם נותקו, מכל סיבה שהיא, יחסי עובד-מעביד בין נושא המשרה לבין החברה לפני המועד שבו הדירקטוריון קובע את הבונוס, לא יהיה זכאי אותו נושא משרה לבונוס בשל התקופה לפני הניתוק האמור, אפילו היה מקבל את הבונוס, לו נותר לעבוד בחברה.

3.4. המנכ"ל הוא זה שיעריך את הישגי נושא המשרה כאמור בסעיף 3.1 לעיל ויציע את סכומי הבונוס לכל נושא משרה ויביא אותם לאישור הדירקטוריון.

4. תכנית התגמול למנכ"ל

האמור בסעיף 3 יחול, בשינויים המחויבים, גם על תגמול המנכ"ל, כך שבמקום המנכ"ל יבוא יו"ר הדירקטוריון.

5. הזכאות לבונוס במקרים מיוחדים

5.1. פוטר נושא משרה בנסיבות בהן הוא לא יהא זכאי לפיצויי פיטורין בהתאם לחוק- יאבד אותו נושא משרה גם את זכאותו לבונוס, ככל שהייתה לו זכות כזאת.