

מדיניות תגמול

באיילון ביטוח בע"מ ובאיילון פנסיה וגמל בע"מ

(להלן: "המדיניות" ו/או "מדיניות התגמול")

מהדורת מאי 2016

1. רקע

איילון ביטוח שואפת לתגמל את עובדיה ומנהליה על עבודתם ותרומתם לאיילון ביטוח ולשמרם לטווח ארוך תוך, הכל תוך התאמה למטרות איילון ביטוח, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של איילון ביטוח, מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי החוסכים באמצעותה וזכויות מבוטחיה.

מדיניות התגמול נקבעה בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 ("החוזר") ולחוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 ("החוזר המתקן") ולהוראות תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (דירקטוריון וועדותיו), התשס"ז-2007.

ועדת התגמול של איילון חברה לביטוח בע"מ,¹ התכנסה בהרכב מלא והסתייעה ביועצים חיצוניים ממשד רוי"ח סומך חייקין KPMG וממשד מטרי מאירי ושות' עורכי דין לצורך גיבוש המלצותיה לדירקטוריון בדבר עדכון מדיניות התגמול בהתאם להוראות החוזר. המהדורות המאוחרות יותר עדכנו את מדיניות התגמול בהתאם לחוזר המתקן ולהמלצות ועדת התגמול לעניין עדכון המדיניות.

אין במדיניות זו בכדי לפגוע או לגרוע מהסכמים קיימים ותוכניות תגמול תקפות שאושרו טרם אישורה של מדיניות זו. התאמתם של הסכמי תגמול קיימים תעשה בהתאם למועדים הקבועים בחוזר.

2. הגדרות

- "איילון ביטוח" - איילון חברה לביטוח בע"מ ("החברה") וחברה בת שלה (העונה על ההגדרה של גוף מוסדי) איילון פנסיה וגמל בע"מ.
- "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999.
- "יחס כושר פירעון" - היחס שבין ההון הנדרש לפי הוראות הדין להון המוכר.
- "מועד התחולה" - יום 1.7.2014 או המועדים הרלוונטיים הקבועים בחוזר להתאמת הסכמי תגמול שאושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול, לפי העניין וההקשר.
- "מיקור חוץ" - כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים מס' 2013-9-16 "מיקור חוץ בגופים מוסדיים" מיום 25.8.2013.
- "מענק פרישה" - כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף מוסדי.
- "נושא משרה" - כל אחד מאלה:

- א. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני.
- ב. חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה וחבר ועדת השקעות תלויות תשואה או ועדת השקעות של קופת גמל, למעט דירקטור חיצוני או נציג

¹ ועדת תגמול מונתה כועדת משותפת עם איילון פנסיה וגמל בע"מ

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, לקרנות פנסיה או לקופות גמל.

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

ד. ממלא תפקיד אחר שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה באיילון ביטוח, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

"פונקציות בקרה" - עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי או ביקורת פנימית.

"רכיב משתנה" - רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.

"רכיב קבוע" - רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה: הענקתו אינה מותנית בביצועים; הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה; סכומו הכספי קבוע; הוא אינו תשלום מבוסס מניות.

"תגמול" - תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

3. מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המוצעת, נועדה לסייע בהשגת מטרות איילון ביטוח ותוכניות העבודה שלה לטווח ארוך, בין היתר באמצעות:

3.1 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים ועובדים מוכשרים ומיומנים באיילון ביטוח, אשר יוכלו לתרום לה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.

3.2 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לבעלי תפקיד מרכזי ולכלל העובדים באיילון ביטוח, בהתחשב, בין היתר, במאפייני איילון ביטוח, בפעילותה העסקית בראייה ארוכת טווח, במדיניות ניהול הסיכונים שלה וביחסי העבודה בה.

3.3 לגבי תגמול משתנה - מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת התגמול של העובדים, לרבות בעלי תפקיד מרכזי לביצועי איילון ביטוח, תוך התאמת התגמול שלהם לתרומתם להשגת יעדי איילון ביטוח ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

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

3.5 מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של איילון ביטוח ושל כספי חוסכים באמצעותה. הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות איילון ביטוח, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.

3.6 הבטחת קיומם של הסדרי תגמול נאותים והבטחת איזון ראוי בין הרצון לתגמל עובדים לרבות בעלי תפקיד מרכזי ולתמרץ אותם, לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עקבי עם טובת איילון ביטוח והחוסכים באמצעותה.

4. תפקידי הדירקטוריון וועדת התגמול

4.1 קביעת מדיניות תגמול

- 4.1.1 הדירקטוריון מופקד על קביעת מדיניות התגמול ועל כל הפעולות הדרושות לשם יישומה, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.
- 4.1.2 דירקטוריון החברה דן ואישר את מדיניות התגמול לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו ובכלל זה אישר את עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים הכפופים למדיניות זו.
- 4.1.3 מדיניות התגמול נקבעה בהתחשב, בין היתר, בשיקולים אלה:
- (1) קידום מטרות איילון ביטוח, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.
 - (2) מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לאיילון ביטוח ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעותה.
 - (3) הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות איילון ביטוח, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.
 - (4) מצבה הפיננסי של איילון ביטוח, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון, וזאת לאחר שנבדק שסך הרכיב המשתנה בתגמול לא יגביל את יכולת איילון ביטוח לשמור על איתנותה וכושר פירעונה וכי ניתן להפחית או לבטל תשלום רכיב משתנה לצורך שמירה על כושר פירעון של איילון ביטוח.
 - (5) היקף נכסי איילון ביטוח ונכסי חסכון המנוהלים על ידה, וכן אופי ומורכבות פעילותה.
 - (6) היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.
 - (7) השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, המשליכים על פעילות איילון ביטוח ועל כספי חוסכים באמצעותה.
 - (8) אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיוטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלבנטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים

4.2 פיקוח ובקרה

- 4.2.1 דירקטוריון החברה ידון ויחליט על אופן הפיקוח ועל יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא כי היא מיושמת בבסיס כל תכניות התגמול השנתיות הנקבעות על פיה. בכלל זה, יקבע דירקטוריון החברה כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקון.
- 4.2.2 ועדת תגמול תקבע את יחס ההכפלה כאמור בסעיף 6.1.3 להלן.
- 4.2.3 ועדת תגמול של החברה תבחן את יישומה של מדיניות התגמול, ובכלל זה:
- (1) תבחן, אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.
 - (2) תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה, על התנהלות עובדי החברה והפועלים מטעמה, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי החברה ותיאבון הסיכון שלה ושל כספי חוסכים באמצעותה.
 - (3) תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.

- 4.2.4 ועדת תגמול תבחן את מדיניות התגמול, התאמתה לעסקי החברה וכן את הצורך לבצע בה עדכונים לפחות אחת לשלוש שנים, ואת הצורך בעדכון ובהתאמת המדיניות לשינויים מהותיים בדין כפי שיהיו מעת לעת.
- 4.2.5 ועדת תגמול תקבע קביעות לעניין מענק אישי מיוחד כאמור בסעיף 8.3 להלן, ולעניין השבה כאמור בסעיף 12.1 להלן.

5. בעלי התפקיד הכפופים למדיניות התגמול

- 5.1 לצרכי מדיניות התגמול "בעל תפקיד מרכזי" הנו כל אחד מאלה:
- 5.1.1 נושא משרה באיילון ביטוח.
- 5.1.2 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 באיילון ביטוח ושל כספי חוסכים באמצעותה.
- 5.1.3 מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי המדיניות של איילון ביטוח, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את איילון ביטוח או את כספי חוסכים באמצעותה לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל בסעיפים 5.1.1 ו/או 5.1.2 לעיל.
- 5.1.4 על אף האמור, בהגדרה של "בעל תפקיד מרכזי" לא יכלל מי שמתקיים לגביו לפחות אחד מאלה והוא אינו נושא משרה: תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי; 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 איילון ביטוח; על פי תנאי העסקתו, 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.
- 5.1.5 הוראות מדיניות התגמול תחול על עובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי כמפורט בסעיף 10 להלן.

6. תגמול דירקטור

- 6.1.1 דירקטור, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, יקבל רק רכיב קבוע ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.
- 6.1.2 תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי 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").
- 6.1.3 תגמול יושב ראש דירקטוריון ייקבע ביחס לתגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי לפי הוראות חוזר תגמול דח"צים. ועדת תגמול תיקבע יחס מרבי שבו יוכפל תגמול דח"צ (להלן: "יחס הכפלה"), לצורך קביעת תגמול יושב ראש. במסגרת שיקוליה לקביעת יחס ההכפלה תתייחס ועדת תגמול לשיקולים שבסעיף 7 (ב) לחוזר, וכן להיקף משרתו של יושב ראש הדירקטוריון בגוף המוסדי.
- תגמול דח"צ לעניין קביעת תגמול יושב ראש הדירקטוריון לפי פסקה זו, יחושב על פי המספר המזערי של ישיבות דירקטוריון וועדותיו המחויב על פי הוראות הדין.

7. תגמול בעלי תפקיד מרכזי

- 7.1 להלן פרמטרים ושיקולים כלליים העומדים בבסיס מדיניות התגמול ואשר יש לשקול אותם בעת קביעת תנאי התגמול של בעל תפקיד מרכזי: השכלתו של בעל תפקיד מרכזי, כישוריו, מומחיותו,

ניסיונו המקצועי והישגיו; תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו; היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי איילון ביטוח, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה באיילון ביטוח.

7.2 התקשרות של החברה עם נושא משרה² בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו, טענה אישור ועדת תגמול ולאחריה אישור הדירקטוריון, ולגבי דירקטור גם אישור האסיפה הכללית בהתאם לסעיף 273 לחוק החברות. אישור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו בהתאם למדיניות התגמול.

7.3 רכיב קבוע

הרכיב הקבוע נועד לתגמל את בעל התפקיד המרכזי עבור הזמן, ההספק, איכות העבודה והאחריות שאותם הוא משקיע בביצוע תפקידו וכן לאפשר לחברה לגייס ולשמר עובדים מתאימים ואיכותיים. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי. דירקטור, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו. הרכיב הקבוע של בעל תפקיד מרכזי ייקבע במסגרת משא ומתן בין איילון ביטוח לבין אותו בעל תפקיד בהתאם לפרמטרים הבסיסיים שצוינו לעיל ויהיה כפופים לאישורים הנדרשים על פי דין.

7.4 רכיב משתנה

בהתאם למדיניות התגמול ולעקרונות המפורטים להלן, תקבענה מידי שנה תוכניות מענקים שנתיות אישיות לבעלי תפקיד מרכזי, למעט דירקטור ולמעט יו"ר הדירקטוריון, אשר תכלולנה יעדים ומדדים לכל אחד מבעלי התפקיד המרכזי הזכאים לכך, אשר מבוססת על יעדים ומדדים ברמת איילון ביטוח, ברמת היחידה העסקית או האגף בו מועסק בעל התפקיד המרכזי (ככל שרלבנטי), וברמה האישית בהתאם לתכנית העבודה של איילון ביטוח, והכל עד לתקרה מוגדרת (להלן: "**המענק השנתי**").

תוכניות המענקים תקבענה בהתחשב בסוגי הסיכונים המהותיים להם חשופה איילון ביטוח וכספי חסכון המנוהלים באמצעותה. במסגרת תוכניות המענקים ייקבעו מדדי סיכון לסיכונים המהותיים כאמור, ויובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה, ככל שרלבנטיים: שיקולים כלליים: עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה איילון ביטוח; אופק הזמן המשמש למדידת ביצועים; תפקיד ודרג בעל תפקיד מרכזי.

דירקטור, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, לא יקבל רכיב משתנה.

7.5 דיון בתגמול נושאי משרה יתייחס גם לתזכיר הצעת חוק תגמול נושאי משרה במוסדות פיננסיים (אישור מיוחד והגבלת הוצאות בשל תגמול חריג), תשע"ד-2014 ולמכתבה של סגנית הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר שהתקבל ביום 12 ביוני 2014, בו צוין כי עלות השכר המרבית הנקובה בתזכיר הנ"ל משקפת לדעת הממונה תגמול מירבי נאות.

8. תוכנית מענקים לבעלי תפקיד מרכזי

8.1 כללי

כאמור, איילון ביטוח תהיה רשאית לאשר, מעת לעת, תוכניות תגמול לתשלום מענקים שנתיים לבעלי תפקיד מרכזי, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

² לעניין זה, "נושא משרה" – כהגדרתו בחוק החברות.

8.2 שלילת מענקים – אם כהונתו של מי מבעלי התפקיד המרכזי תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות מיוחדות נוספות שייקבעו על ידי האורגן המוסמך (ככל שייקבעו), תישלל זכאותו למענק שנתי ולכל חלקי מענק שנתי, אשר טרם שולם לו.

8.3 תנאי סף

תנאי הסף לתשלום המענק השנתי לבעל תפקיד מרכזי (להלן: "תנאי הסף") יהיה קיומו של רווח כולל מאוחד חיובי לאיילון ביטוח ויחס כושר פירעון שלא יפחת מ- 105%. בסמכות הדירקטוריון בראשית כל שנה לעדכן יחס זה בהתאם לתוכניות העבודה של איילון ביטוח. יחס זה ייבחן כפי שיפורט בדוחות הכספיים השנתיים הרלוונטיים לשנת המענק עד ליום חתימתם של הדוחות כאמור. על סעיף זה תחול הוראת סעיף 9 להלן, כך שבמקרים חריגים ניתן יהיה לתת מענק אישי שלא יעלה על סכום של שתי משכורות חודשיות, גם אם תנאי הסף הנ"ל לא התקיימו, וועדת התגמול קבעה זאת פה אחד.

8.4 מתווה לקביעת מענק שנתי אישי לבעלי תפקיד מרכזי

המדדים והיעדים שעליהם יבוסס המענק השנתי ייקבעו באופן שנועד לעודד שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות העסקית של איילון ביטוח, במטרה לעודד הגדלת רווחיות לאורך זמן תוך התחשבות בכספי החוסכים ותוך מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של איילון ביטוח.

8.5 קריטריונים לקביעת המענק התקופתי לבעל תפקיד מרכזי

8.5.1 סכום המענק השנתי הניתן לחלוקה לכל בעל תפקיד מרכזי יוגבל מראש, כמפורט להלן.

8.5.2 אוכלוסיית בעלי תפקיד מרכזי תחולק למספר קבוצות, אשר לכל אחת מהן ייקבע מקבץ של מדדי ביצוע ויעדי מטרה עבורם. עבור כל מדד, רף הביצוע המינימאלי יעמוד על 75% מיעד המטרה, ותקרת ביצוע המקסימאלית תעמוד על 125% מיעד המטרה.

8.5.3 הקריטריונים לקביעת הזכאות לרכיב המשתנה (כולל בין היתר תמהיל היעדים, טווחי זכאות, תקופת מדידה לכל קריטריון), הענקתו ותשלומו – יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש. יחד עם זאת, בסמכות האורגן המוסמך, כפוף לאישורים נוספים ככל שידרשו על פי דין, לבצע התאמות ביעדי הביצוע וטווחי הזכאות בגין קריטריונים ספציפיים בשל שינויים משמעותיים בסביבה העסקית ו/או הסביבה הרגולטורית בה פועלת איילון ביטוח.

8.5.4 שיעור הרכיב המשתנה השנתי המרבי הניתן להענקה לבעל תפקיד מרכזי הוא עד 100% מהעלות השנתית של הרכיב הקבוע המשולם לו. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע, במקרים שהתקיימו תנאים חריגים³ המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה, כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי. לעניין זה, יילקח בחשבון שווים של רכיבים משתנים הוניים במועד הענקתם. ככל שיהיה רלוונטי, האורגנים המוסמכים יקבעו תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים.

8.5.5 סכום המענק שייקבע עבור כל אחד מבעלי התפקיד המרכזי יתבסס על השגת יעדים חשבונאיים, יעדים מדידים אחרים, בהתאם לתוכניות העבודה של איילון ביטוח וכן יעדים איכותיים, וייגזרו, בין השאר, מתכנית העבודה השנתית ו/או הרב שנתית של איילון ביטוח, וכן של היחידה העסקית אליה משתייך ו/או עליה אמון בעל התפקיד המרכזי, אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי ממענק המטרה, כמפורט להלן:

³ תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.

- (1) יעדים כלל-חברתיים מדידים ("רכיב כלל חברתי")- חשבונאיים, פיננסיים או יעדי שוק במשקל שלא יפחת מ- 50% ואשר מתוכם יעד המבטא את תוצאות ניהול ההשקעות של כספי העמיתים יהווה 10% לפחות, ויעד המשקלל רמת סיכון יהווה 10% לפחות. יעדים אלה עשויים לכלול יעדים כגון - מדד שארפ, תשואה על ההון, Solvency Ratio, מכירות חדשות, הכנסות מדמי ביטוח, VNB, VIF, LR, יחס יעילות, יחס תשואה לסיכון (בהתחשב בתשואות של גופים ברי השוואה). תקופת המדידה של יעדים אלה, כולם או חלקם, תיקבע לפי אופיו של היעד.
- (2) עמידה ביעד ביצוע כמותי מדיד של היחידה העסקית עליה אמון / אליה משתייך בעל התפקיד המרכזי ("רכיב אגפי") כגון עמידה ביעדי תוכנית עבודה שנתית ו/או רב שנתית.
- (3) הערכת ביצועים איכותית לגבי תרומתו בעל התפקיד המרכזי ("רכיב שק"ד") – במשקל שלא יעלה על 20%, על ידי מנכ"ל החברה או מנהלו הישיר של בעל התפקיד המרכזי (ככל שהוא אינו נושא משרה) או על ידי ועדת התגמול (לגבי המנכ"ל). רכיב שק"ד יתבסס בין היתר, על עמידה בהוראות ניהול סיכונים ציות ורגולציה.
- (4) תקופת המדידה של יעד הקשור בתוצאות ניהול ההשקעות של איילון ביטוח לא תפחת משלוש שנים.
- (5) ובהר, כי המשקל שיינתן לכל שלוש הקטגוריות האמורות יסתכם ל- 100%.
- (6) פירוט היעדים בכל קטגורית מדידה וכן המשקל היחסי של כל אחת מקטגוריות המדידה יותאם לכל בעל תפקיד מרכזי בנפרד, בהתאם לרמת הבכירות של בעל התפקיד ובהתאם ליחידה הארגונית אליה הוא משייך ו/או עליה הוא ממונה.
- 8.6 ביחס לבעל תפקיד מרכזי הנמנה על אוכלוסיות העובדים העוסקים בתפקידי פיקוח ובקרה, תפקידי ניהול השקעות, או תפקידי שיווק ומכירה מול לקוחות יחולו השינויים המפורטים להלן:
- 8.6.1 בעל תפקיד מרכזי העוסק בתפקיד פונקציית בקרה
- (1) משקלו של הרכיב הכלל-חברתי עבור בעל תפקיד מרכזי העוסק בתפקיד שהוא פונקציית בקרה לא יפחת מ- 60% מסך המענק המחושב עבורו.
- (2) היעדים שעל בסיסם נקבע המענק השנתי עבור בעלי תפקיד כאמור לא יתבסס על יעדים / פעילויות המפוקחות או מבוקרות על ידם.
- (3) תקרת המענק השנתי עבור בעל תפקיד מרכזי בתפקיד פיקוח ובקרה תעמוד על 70% מעלות הרכיב הקבוע המשולם לו.
- 8.6.2 בעלי תפקיד בתחום ניהול ההשקעות
- אמות המידה לבעלי תפקידים אלו ייקחו בחשבון פרמטרים כגון עמידה ביעדי השקעה, תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלבנטיים, ולגבי ניהול כספי חוסכים באמצעות החברה – גם התשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה. משקלם של רכיבים המבטאים את תוצאות ניהול ההשקעות עבור בעל תפקיד מרכזי העוסק בניהול השקעות, לא יפחת מ- 50% מסך המענק המחושב עבורו (בין אם במסגרת הרכיב הכלל-חברתי ובין אם במסגרת הרכיב האגפי).
- 8.6.3 עובד בתחום השיווק והמכירה מול לקוחות (גם אם אינו בעל תפקיד מרכזי)

המענק השנתי עבור עובדים העוסקים בתפקידי שיווק ומכירה מול לקוחות (גם אם אינו בעל תפקיד מרכזי) לא יתבסס על יעדי ביצוע שמעודדים חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה.

9. מענק שנתי בנסיבות מיוחדות

על אף האמור במדיניות זו, בשנת מענק בה לא זכאים בעלי תפקיד מרכזי או עובדים אחרים לקבלת מענק שנתי (לרבות בשל אי עמידה בתנאי הסף הקבועים בסעיף 8.3 לעיל), ועדת התגמול (ביוזמתה או לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה) תהיה רשאית להעניק לבעלי תפקיד מרכזי או לעובדים אחרים, כולם או חלקם, מענק מיוחד, שלא יעלה על סך של 2 משכורות חודשיות לכל בעל תפקיד מרכזי, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת והכל בכפוף להוראות הדין.

10. עקרונות מדיניות התגמול לעובדים בחברה שאינם בעל תפקיד מרכזי

10.1 כללי: מדיניות התגמול לכלל עובדי החברה משקפת את מדיניות הקבוצה, כי המשאב האנושי הינו נכס אסטרטגי עיקרי של הקבוצה, והנהלת הקבוצה עושה כל שביכולתה להביא לשביעות רצון עובדיה, וזאת על ידי קביעת תנאי עבודה הוגנים ומתמריצים.

10.2 שכר: כל עובדי החברה מועסקים בהסכמים אישיים. משכורתו ותנאי העסקתו של כל עובד/ת נקבעת בהסכם ההעסקה האישי שלו. התגמול על-פי הסכמי ההעסקה הינו, בעיקרו, על בסיס משכורת קבועה, ובתפקידי השיווק/מכירות השימור/מוקדי שירות קיים, לעיתים, רכיב של תגמול על בסיס הצלחה.

10.3 נלוות וסוציאליות: בהתאם להסכמי ההעסקה, העובדים זכאים לביטוח פנסיוני, במסלול שנבחר על-ידם (ביטוח, קרן פנסיה, שילוב של ביטוח ופנסיה וכיוצ"ב). בנוסף, מרבית העובדים זכאים, לאחר 12-24 חודשי עבודה, לכך שהחברה תפריש עבורם לקרן השתלמות.

10.4 הטבות כלליות: עובדי החברה זכאים להטבות שלהלן:

10.4.1 פוליסת ביטוח בריאות קבוצתית לעובדי הקבוצה – ללא תשלום פרמיה (העובד משלם רק את המס בגין שווי ההטבה).

10.4.2 דמי הבראה – בהתאם לקבוע בהסכם ההעסקה.

10.4.3 חופשה שנתית - בהתאם לקבוע בהסכם ההעסקה.

10.4.4 דמי מחלה – על פי דין.

10.4.5 פעילויות רווחה כמקובל בקבוצת "איילון" (כגון: שי לחג, נופש, השתתפות בארוחות, ימי גיבוש, מתנות באירועים משפחתיים וכיוצ"ב).

10.4.6 רכישת מוצרי ביטוח "איילון" בתנאים ייחודיים הניתנים לעובדי הקבוצה.

10.4.7 רכישת מוצרים פיננסיים של חברות קבוצת איילון בתנאים ייחודיים הניתנים לעובדי הקבוצה.

10.5 מענק שנתי אישי:

10.5.1 אחת לשנה, בסמוך למועד פרסום הדוחות השנתיים, בכפוף לעמידה בתנאי הסף, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, ביוזמתו או לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה, לקבוע את תקציב המענקים השנתי שיחול על כלל העובדים (אשר אינם בעלי תפקיד מרכזי) ("תקציב המענק השנתי").

10.5.2 תקציב המענק השנתי לכלל העובדים בחברה, למעט לגבי בעלי תפקיד מרכזי, לא יעלה על סך של 3 משכורות חודשיות בממוצע לעובד לשנת המענק.

- 10.5.3 הפרמטרים שימשו בקביעת תקציב המענק השנתי, יהיו בין השאר: מצבה העסקי של החברה, עמידת החברה ביעדיה ותקציבי מענקים שנקבעו בשנים קודמות.
- 10.5.4 הפרמטרים שימשו בחלוקת המענקים, יהיו בין השאר: עמידת היחידה ביעדיה, תרומת העובד להישגי האגף/היחידה בה הוא עובד, סכום מענק מינימאלי/מקסימאלי, וותק העובד, סכום המענקים ששולמו בעבר לאותו עובד ושיפור/הרעה בתפקוד העובד בשנה אליה מתייחס המענק.
- 10.5.5 על מענק לפי סעיף זה יחול האמור בסעיפים 8.2, 8.3, 9, 11, 12.1, 12.2, 15 ו-17 למסמך מדיניות זה, בשינויים המחוייבים.
- 10.6 תנאי סיום העסקה: הפסקת יחסי עובד ומעביד בין החברה לבין העובד בה תיעשה בהתאם לקבוע בהסכם ההעסקה האישי.

11. מענק מיוחד

11.1 בנסיבות מיוחדות, באישור מראש של ועדת התגמול ומנימוקים מיוחדים שיירשמו, ניתן יהיה לקבוע מראש מתן מענק מיוחד במקום ו/או בנוסף למענק השנתי, וזאת בהתחשב בייחודיות התפקיד ו/או ייחודיות תחום העיסוק של בעל התפקיד ו/או בצורך בקביעת מענק מיוחד כאמור ליעדים ארוכי טווח של החברה, שיתייחסו לטווח זמן שלא יפחת מ-3 שנים. על מענק מיוחד כאמור בסעיף זה יחולו בשינויים המחוייבים הוראות מסמך מדיניות זו, ואולם ניתן יהיה לשנות את תנאי הסף הקבועים בסעיף 8.3 לעיל ו/או להפחית את משקל היעדים הכלל חברתיים המפורטים בסעיף 8.5.5 (1) לעיל עד למינימום שתיקבע ועדת התגמול.

12. הוראות כלליות בקשר עם הענקת תגמול משתנה

12.1 הפחתה, ביטול או השבה של תגמול משתנה

- 12.1.1 דירקטוריון החברה יהיה רשאי לבטל, להפחית או לקבוע כי לא ישולם כלל לבעל תפקיד מרכזי אחד או יותר מענק, בהתקיים אחד או יותר מהתנאים הבאים: לצורך שמירה על יציבות איילון ביטוח ועל איתנות הונה העצמי; במקרה של אי עמידה של איילון ביטוח ביעדיה בכלל או לגבי כספי חוסכים באמצעותה בפרט; במקרה של ביצועים שליליים של איילון ביטוח ושל כספי חסכון המנוהלים באמצעותה.
- 12.1.2 החברה רשאית לאשר, תשלום מענק חלקי, לבעל תפקיד מרכזי אשר הפסיק לכהן בתפקידו בחברה, בהתאם לחלק היחסי בשנה בה הועסק בחברה וזאת כל עוד בעל התפקיד לא פוטר מחמת סיבה שיש בה כדי לשלול את זכותו לפיצויי פיטורים.
- 12.1.3 בעל תפקיד מרכזי יידרש להשיב לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו אם תקבע ועדת תגמול שהתקיימו איזה מהנסיבות כדלקמן: (1) היה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ו/או של קופת גמל בניהולה; (2) בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של איילון ביטוח או של כספי חוסכים באמצעותה. (3) ועדת תגמול קבעה כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג (ובכלל זה הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על החברה על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה) לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.
- 12.1.4 סכום ההשבה ייקבע ע"י ועדת תגמול בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

12.1.5 סכום ההשבה ייקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל בעל התפקיד המרכזי לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של איילון ביטוח ("סכום ההשבה").

12.1.6 לגבי בעל תפקיד מרכזי (שאינו מנכ"ל החברה) תהא החברה רשאית לקזז את סכום ההשבה מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד אם ועדת התגמול קבעה כי לא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לעיל.

12.1.7 סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי 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 כהגדרתו בחוק החברות, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת תגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן: (1) החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי; (2) אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.

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

12.2 בנוסף, ייקבעו עקרונות ביחס לתקופת המדידה של רכיבים משתנים לבעלי תפקיד מרכזי המועסקים תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה במדיניות.

12.3 הסדר דחיה

כל תשלום של רכיב משתנה לבעל תפקיד מרכזי יהיה כפוף להסדרי דחייה שיתקיימו בהם כל אלה:

12.3.1 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה של שלוש שנים. על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על שישית (1/6) מעלות הרכיב הקבוע לשנה, אין חובה לדחות את תשלומו.

12.3.2 תשלום דחוי בשנה מסויימת יתבצע רק ככל שהחברה עומדת ביחס לאותה שנה בתנאי הסף. עם זאת, במידה ובשנה מסוימת אין רווח כולל חיובי, אך בשנה שלאחריה ישנו רווח כולל חיובי כך שבסך הכול בשנתיים ישנו רווח כולל חיובי מצטבר, ניתן יהיה לבצע את התשלום הנדחה בגין שתי השנים.

12.3.3 החברה רשאית לקבוע כי שיעור הרכיב הנדחה ידחה לתקופה ארוכה יותר בהתאם לבכירות בעל התפקיד המרכזי, או השפעתו על פרופיל הסיכון של איילון ביטוח או כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, וככל שמשקלו של הרכיב המשתנה וסכומו המוחלט גבוהים יותר.

12.3.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם או מאוחר של רכיבי תגמול שנדחו.

12.4 איסור גידור

נאסר על בעלי תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

13. סיום העסקה ומענק פרישה לבעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה

- 13.1 נושא משרה יכול שיהיה זכאי במקרה של פיטורים, פרישה לגמלאות ו/או התפטרות (למעט פיטורין בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורים) לפיצויים בגובה של עד 150% מהמשכורת החודשית האחרונה לכל שנת עבודה או לסך הכספים שנצברו לטובתו בקופה, הגבוה מביניהם.
- 13.2 תקופת הודעה מוקדמת לא תעלה על 6 חודשים. החברה תהיה רשאית לדרוש מנושא משרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיימו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת. יובהר כי נושא משרה יהיה זכאי למלוא תנאי העסקה המגיעים לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת.
- 13.3 החברה תהא רשאית לקבוע לנושאי משרה בעלי וותק של 5 שנים לפחות באיילון ביטוח תקופת הסתגלות/מענק פרישה אשר לא יעלו על 12 חודשים. החברה תהיה רשאית לקבוע כי במהלך תקופת ההסתגלות נושא משרה יהיה זכאי להטבות ו/או תנאים הנלווים, כולם או חלקם, לפי שיקול דעת החברה.
- 13.4 החלטת החברה תתקבל בהתייחס לתקופת הכהונה וההעסקה של נושא משרה, תפקידו, כישוריו, תרומתו לאיילון ביטוח ולניהול כספי חוסכים באמצעותה, נסיבות הפרישה והתגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת ההעסקה.
- 13.5 החברה תהיה זכאית להתקשר עם נושא משרה בהסכם לפיו החברה תשלם לו כנגד אי תחרות מצדו בפעילות איילון ביטוח לאחר פרישתו ובלבד שהתשלום לא יעלה על 6 משכורות קבועות של נושא המשרה כפי שיעורן סמוך לפני סיום יחסי העבודה.
- 13.6 מענק פרישה לנושא משרה יותנה בשנה מסויימת ככל שהחברה עומדת בדרישות הון רגולטורי בגין אותה שנה. מענק פרישה לנושא משרה ייחשב כרכיב משתנה, על כל המשתמע מכך, ויחולו לגביו הוראות מדיניות זו הנוגעות לרכיב משתנה. בלי לגרוע מהאמור בסעיף זה, מענק פרישה לנושא משרה יהא כפוף להסדר דחייה מעבר למועד סיום העסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים. תקופת הדחיה תגדל בהתאם לבכירות. כמו כן, מענק פרישה יהיה כפוף להתאמה לביצועים בדיעבד, וניתן יהיה להפחיתו או לבטלו בהתאם. על אף האמור לעיל, אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שתי משכורות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.

14. מענק חתימה

במקרים מיוחדים, בכפוף לאישור דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, ניתן יהיה להעניק לבעל תפקיד מרכזי חדש מענק חתימה ובלבד שהתשלום לא יעלה על 6 משכורות קבועות. יובהר, כי בעל התפקיד המרכזי ישיב לחברה מענק חתימה שניתן לו היה ועזב מיוזמתו את החברה בתוך 36 חודשים מתחילת עבודתו.

15. הלוואות לבעל תפקיד מרכזי

בעלי תפקיד מרכזי זכאים לפנות לאיילון ביטוח בבקשה לקבלת הלוואות בהתאם לנוהל ההלוואות שחל על כל עובדי איילון ביטוח. קבלת ההלוואה כפופה לאישורים ולקריטריונים כמקובל באיילון ביטוח. ככל שיחול מס בגין הענקת ההלוואות הוא יחול על בעל התפקיד המרכזי.

16. שיפוי וביטוח לנושאי המשרה

16.1 נושא משרה יהיה זכאי להיכלל בהסדר ביטוח אחריות נושאי משרה שרכוש איילון ביטוח וכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין (לרבות ביטוח מסוג Run Off).

16.2 נושא משרה יהיה זכאי לקבל כתבי שיפוי, בנוסח שאושר על ידי האורגנים המוסמכים מעת לעת.

17. שונות

- 17.1 למען הסר ספק, מובהר כי הכללת מי מהעובדים בתכנית בשנה מסוימת אינה מחייבת את החברה להמשיך ולכלול אותם או מי מהם בתכניות לשנים הבאות, ככל שתהיינה כאלו, או להחיל עליו, אם ישותף בתכניות עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.
- 17.2 בגין המענקים לא ישולמו זכויות סוציאליות כלשהן, והם לא יחשבו חלק מהשכר לצורך חישוב פיצויי פיטורין.
- 17.3 החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מקבוצת משקיעים שאליה משתייכת החברה. בעת כהונה של עובד או בעל תפקיד מרכזי במספר גופים מוסדיים שהם חלק מקבוצת איילון, על כל גוף מוסדי בקבוצה לשאת בעלויות העסקתו של אותו עובד או בעל תפקיד לפי היקף המשרה, הסמכות והאחריות באותו גוף מוסדי, ובכפוף למגבלות החוזר.
- 17.4 החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה משולט בחברה, לרבות קרובו או תאגיד אחר שבשליטתו של שולט.
- 17.5 להגדרות ולמונחים במדיניות תגמול זו תהיה המשמעות הקבועה להם בחוק החברות או בחוזר, לפי העניין, אלא אם הוגדרו אחרת במסגרת מדיניות התגמול.
- 17.6 מדיניות התגמול הנה מדיניות כללית ועקרונית בלבד. אין בעצם אישור מדיניות התגמול משום התחייבות של החברה ו/או מי מטעמה להעניק תגמולים מכוחה. כמו כן, אין התחייבות מצד החברה ו/או מי מטעמה כי מנגנון התגמול של בעל תפקיד מרכזי ו/או עובד אחר הכפוף למדיניות יכלול את כל סוגי התגמול המפורטים במדיניות זו. רכיבי התגמול להם יהא זכאי כל אחד מבעלי התפקיד המרכזי ו/או עובד אחר הכפוף למדיניות ייקבעו בהסכם ההעסקה הפרטני עמו, לאחר קבלת אישורים כנדרש על פי דין.
- 17.7 במקרה שבעל תפקיד מרכזי יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על פי מדיניות התגמול, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.
- 17.8 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול ומיועדת לגבי נשים וגברים, ללא הבדל או שינוי.
- 17.9 כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי באיילון ביטוח ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.⁴
- 17.10 עובדים במיקור חוץ - 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 או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יהיה עקבי עם עקרונות מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
- 17.11 איילון ביטוח תביא לידיעת עובדיה את העקרונות המרכזיים של מדיניות התגמול, על מנת ליידעם מראש כיצד יימדדו ביצועיהם וכיצד יתוגמלו.
- 17.12 יודגש כי הוראות חוזר זה לא יפגעו בזכויות שנצברו לנושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים על פי הסכמים שאושרו עד למועד אישור המדיניות ובכפוף לסעיפי תחולת המדיניות כמפורט להלן.

⁴ למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי הגוף המוסדי, גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בגוף המוסדי וכן לגבי כל בעל תפקיד מרכזי בהתאם למועד תחולת המדיניות על פי המועדים שנקבעו בחוזר.

17.13 המדיניות תחול, החל ממועד התחולה, על תגמול לנושא משרה, המיוחס באופן ישיר, בלעדי ומלא לכהונתו באיילון ביטוח, בין אם שולם על ידי איילון ביטוח ובין אם שולם באמצעות גורם אחר, לרבות בעלת השליטה באיילון ביטוח.

18. תחולת מדיניות זו

- 18.1 מדיניות זו תחליף, החל ממועד התחולה, את מדיניות התגמול שאושרה בהתאם לחוזר 2009-9-24.
- 18.2 הוראות מדיניות התגמול יחולו על תנאי תגמול של בעלי תפקיד מרכזי אשר יאושרו החל מיום 1.7.2014. יחד עם זאת, לגבי הסכמי תגמול שאושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול יחולו ההוראות הבאות:
- 18.2.1 הסכמי תגמול שאושרו לפני יום 25 בדצמבר 2013 יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2016;
- 18.2.2 הסכמי תגמול שאושרו בין יום 25 בדצמבר 2013 לבין יום 1 ביולי 2014 יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2014.
- 18.3 הוראות סעיפים 4.1.3 (8), 4.2.2, 4.2.5, 6, 12.1.3 (3), 12.1.4, 12.1.6 לעניין מנכ"ל החברה, 12.1.7, יחולו על הסכם תגמול שאושר מיום 7.10.2015 ואילך, לרבות הארכה או שינוי של הסכם תגמול קיים, למעט שינוי טכני במהותו, שאינו כרוך בשינוי מהותי של סכום התגמול שמתקבל על פי הסכם התגמול הקיים או על פי מנגנון התגמול. הסכמי תגמול שאושרו לפני 7.10.2015 יותאמו להוראות אלו עד ליום 31.12.2017.
- 18.4 על אף האמור בסעיף זה לעיל, תחילתן של הוראות סעיפים 17.3-17.4 לעיל, תהיינה החל מיום 7.4.2016, ולעניין הסכמי תגמול שאושרו לפני 7.10.2015 יחול סעיף 17.3 לעיל.