

החברה המנהלת של קרן השתלמות של עובדי חברת החשמל לישראל בע"מ		
מדיניות תגמול לשנת 2025	אושר בוועדת הביקורת: 12/11/24	אושר בדירקטוריון: 26/11/24
גרסה 241126		

מדיניות תגמול לשנת 2025

בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 6-9-2019 בדבר "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים" מסמך מדיניות זה כולל עקרונות מרכזיים שאושרו ע"י דירקטוריון החברה, בהתאם להמלצות וועדת התגמול (ועדת הביקורת), באשר למדיניות תגמול של בעלי תפקידים מרכזיים ועובדים אחרים, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים בניהול כספי העמיתים.

מדיניות זו אינה עוסקת בנושאי משרה בחברה אשר ממילא, אינם מקבלים שכר ו/או תשלום אחר ואינם זכאים כלל לתגמול קבוע או משתנה או כל סכום כספי אחר, כדלקמן: יו"ר הדירקטוריון, דירקטורים פנימיים, מנכ"לית, יועצת משפטית, מנהל אבטחת מידע וממונה אבטחת מידע (הכל למעט האמור בסעיפים 5.4 ו- 5.5 לעניין ביטוחים והשתתפות בכנסים) ולפיכך בעלי תפקידים אלה מוחרגים מהגדרות המדיניות.

1. הגדרות

- **"בעל תפקיד מרכזי"** - כל אחד מאלה: נושא משרה בחברה לרבות: מבקר פנימי וכל ממלא תפקיד מהתפקידים המתוארים לעיל גם אם תואר תפקידו שונה.
- **"נושא משרה"** - כל אחד מאלה:
 - מזכיר החברה, מנהל השקעות, מנהל סיכונים, ממונה אכיפה, ולמעט דירקטור חיצוני.
 - כל ממלא תפקיד כאמור לעיל גם אם תוארו שונה.
- **"חוזר התגמול"** - חוזר גופים מוסדיים 6-9-2019 בדבר "תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול" מיום 11.7.2019 או כל חוזר אחר שיחליף אותו.
- **"ועדת תגמול"** - וועדת הביקורת.
- **"החברה"** - החברה המנהלת של קרן השתלמות של עובדי חברת החשמל לישראל בע"מ.
- **"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, תשלומים על פי הסכם, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- **"מענק פרישה"** - כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת העסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים המועסקים בחברה.
- **"רכיב קבוע"** - רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה:
 - הענקתו אינה מותנית בביצועים.
 - הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה.
 - סכומו הכספי קבוע.
- **"רכיב משתנה"** - כל רכיב בתגמול שאינו קבוע.

2. כללי

- 2.1** מדיניות התגמול מטרתה לקבוע כללים, קריטריונים ואמות מידה שלפיהם ייקבעו תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בחברה, וכן אשר לשיקולים העומדים בבסיס קביעתם, תוך התאמה למאפיינים הספציפיים של הפעילות עליה אחראי העובד הרלבנטי, לניסיונו, הכשרתו וביצוע התפקיד על ידו.
- 2.2** מדיניות התגמול נערכה בהתחשב באופייה של החברה המנהלת קופת גמל ענפית, ובשים

החברה המנהלת של קרן השתלמות של עובדי חברת החשמל לישראל בע"מ		
מדיניות תגמול לשנת 2025	אושר בוועדת הביקורת: 12/11/24	אושר בדירקטוריון: 26/11/24
גרסה 241126		

לב לגודלה.

2.3

מדיניות תגמול זו נקבעה מתוך מטרה לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח תוך התחשבות בניהול הסיכונים שלה ובין היתר בהתחשב בשיקולים הבאים:

2.3.1 היקף נכסי הקופה המנוהלת על ידי החברה, וכן אופי ומורכבות פעילותה ובהתחשב בכך שמדובר בחברה מנהלת ענפית הפועלת ללא מטרת רווח ואשר דמי הניהול בה נגזרים מהוצאותיה בפועל.

2.3.2 מצבה הפיננסי של החברה ובכלל זה העובדה שמדובר בחברה הפועלת ללא מטרת רווח שאינה מחזיקה הון עצמי.

2.3.3 יכולתה של החברה לגייס ולשמר מנהלים ועובדים איכותיים ברמה גבוהה, בעלי ידע מקצועי ספציפי והתמחות ייחודיים, בעלי יכולת להשיא את תשואות החברה תוך שימור הוצאות ברמה סבירה (שמירה על דמי ניהול נמוכים), שימור עמיתים וגיוס עמיתים חדשים תוך התמודדות עם האתגרים העומדים בפניה.

3.

קביעת מדיניות תגמול

- 3.1 הדירקטוריון קבע כי ועדת התגמול תמליץ לו על מדיניות תגמול (להלן: "מדיניות תגמול").
- 3.2 הדירקטוריון ידון ויאשר את מדיניות התגמול של החברה לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו ובכלל זה עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה¹, של בעלי תפקיד מרכזי ונושאי משרה.
- 3.3 ועדת התגמול תבחן אחת לשנה את מדיניות התגמול ואת עדכונה בעקרונות תנאי תגמול ובכללם תנאי פרישה, של בעלי תפקיד מרכזי ונושאי משרה.
- 3.4 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 3.3 לעיל, מדיניות תגמול לתקופה העולה על שלוש שנים טעונה אישור הדירקטוריון, לכל הפחות אחת לשלוש שנים.

4.

תפקידי ועדת תגמול

- 4.1 ועדת התגמול תבחן ותביא המלצותיה בפני הנהלת החברה, אחת לשנה וככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעת מדיניות זו, בנושא תגמול לנושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי בחברה ובכלל זה:
 - ✓ עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של בעל תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.
 - ✓ תנאי תגמול ובכללם תנאי פרישה של נושאי משרה; שינוי לא מהותי² בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנהל הכללי, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת תגמול אם אושר בידי המנהל הכללי והוא בהתאם למדיניות התגמול.
 - ✓ ועדת תגמול תקיים התייעצויות עם ועדת ההשקעות בכל הנוגע לתגמול מנהל ההשקעות אשר הינו במיקור חוץ.
- 4.2 לצורך גיבוש המלצה בדבר מדיניות תגמול כאמור, תעריך ועדת תגמול את השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, המשליכים על פעילות החברה ועל כספי העמיתים.
- 4.3 אישור התקשרות של החברה עם נושא משרה בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו, טעונה אישור ועדת תגמול ולאחריה אישור הדירקטוריון. אישור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו בהתאם למדיניות התגמול. ולגבי דירקטור גם אישור האסיפה הכללית.

¹ תנאי פרישה - למועסקים על ידי החברה בלבד.

² שינוי לא מהותי – עדכון תגמול בשיעור של עד 5% לאורך שנתיים

החברה המנהלת של קרן השתלמות של עובדי חברת החשמל לישראל בע"מ		
מדיניות תגמול לשנת 2025	אושר בוועדת הביקורת: 12/11/24	אושר בדירקטוריון: 26/11/24
גרסה 241126		

5. עקרונות תגמול דירקטורים

- 3.1 הדירקטורים החיצוניים בחברה בלבד יהיו זכאים לתגמול ברכיב קבוע בלבד בגין השתתפות בשיבה ולתגמול שנתי, בהתאם להוראות הממונה על שוק ההון, תקנון החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת. לעניין זה לא יובאו בחשבון מיומנויות כלשהן של דירקטור כלשהו.
- 3.2 החברה תפעל ככל הניתן על מנת לשמר את גמול הדירקטורים החיצוניים קרוב ככל הניתן לשיעור נמוך המאושר על ידי הממונה על שוק ההון ובתנאי שלא יהיה בכך כדי לפגוע באפשרות לגייס דירקטורים חיצוניים בעלי כישורים ויכולות גבוהים.
- 3.3 כלל הדירקטורים, לרבות הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לשיפוי, לביטוח נושאי משרה בהתאם לתקנות ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת.
- 3.4 החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לדירקטור, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

6. תגמול בעל תפקיד מרכזי בחברה

- 4.1 בעת בחינה ואישור של תנאי כהונה והעסקה של בעל תפקיד מרכזי תינתן התייחסות, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלבנטיים לו:
 - 4.1.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו.
 - 4.1.2 תפקידו של בעל התפקיד המרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים.
 - 4.1.3 היחס שבין עלות השכר של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל נותני שירותים חיצוניים לחברה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע של שאר העובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה.
- 4.2 דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת התגמול רשאי להחליט על תשלום רכיב משתנה לבעל תפקיד מרכזי, בהתאם למנגנון מדידת יעדים אשר ייקבע מראש ו/או בהתאם לשיקול דעת דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת תגמול, בהתחשב בטיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי, ובלבד שסכומו של מרכיב זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה.
- 4.3 עלות השכר הממוצעת של בעל תפקיד מרכזי בחברה, לא תעלה על פי 10 מעלות השכר הממוצעת של עובדים (במשרה מלאה) המועסקים בחברה, שאינם בעלי תפקיד מרכזי.
- 4.4 החברה רשאית לאשר לבעל תפקיד מרכזי בחברה, שיפוי, ביטוח נושאי משרה, בתנאים וגבולות אחריות שלא יעלו על התנאים הקיימים לעניין זה לגבי דירקטורים בחברה.
- 4.5 החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לבעל תפקיד מרכזי, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.
- 4.6 כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ו/או לחברה בשליטתו.
- 4.7 בעל תפקיד מרכזי, המועסק במיקור חוץ - יחולו עליו העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמול שלו, בשל עיסוקיו בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה, יהיו עקביים עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
- 4.8 רמת השכר שתקבע, תבטא את כישוריו של נושא המשרה (לרבות, ניסיונו, הידע שהוא מביא עמו לתפקיד, מומחיות בתחום העיסוק, השכלתו וכו'), תוך התחשבות ברמת האחריות המוטלת עליו ודרישות התפקיד הנגזרות ממנו.
- 4.9 מנהל ההשקעות החיצוני יקבל תגמול שינבע אך ורק מהיקף הנכסים המנוהל על ידו.

החברה המנהלת של קרן השתלמות של עובדי חברת החשמל לישראל בע"מ		
מדיניות תגמול לשנת 2025	אושר בוועדת הביקורת: 12/11/24	אושר בדירקטוריון: 26/11/24
גרסה 241126		

4.10 החברה תוודא בנוסף (באמצעות מכתב נוחות) כי עובדי מנהל ההשקעות החיצוני העוסקים בניהול נכסי החברה לא יקבלו תגמול, תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות החברה או מהגידול בהיקף הנכסים של החברה ולא יקבלו כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיהם.

4.11 בעל תפקיד בפונקציית בקרה (אלו עובדים העוסקים בפונקציות בקרה כגון, ממונה ציות ואכיפה, מבקר פנימי, מנהל סיכונים) לרבות בעל תפקיד מרכזי בפונקציית בקרה לא יקבל כל תגמול הכולל רכיב משתנה הנגזר מביצועיו. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לבעלי תפקידים אלו.

7. השבה של רכיב משתנה ששולם לבעל תפקיד מרכזי:

7.1. בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או אם שולמו לו בהתחשב ברמת סיכון, שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי העמיתים או קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה כלליה ונהליה.

7.2. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות 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:

7.2.1. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי.

7.2.2. אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי משרה בו.

7.3. החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי סעיף 7.1 לעיל בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול וועדת תגמול.

7.4. החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים שנקטו על ידו להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שנקטו או הושבו, לפי העניין. באם לא התקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי נסיבות השבה החברה לא חייבת בדיווח כאמור.

8. תגמול לנושאי משרה במיקור חוץ של פעילות מהותית

8.1. לכל נושאי המשרה נותני שירותי מיקור חוץ ישולם תגמול בתעריף קבוע בהתאם לנהוג בשוק ולהיקף העבודה הנדרש מהם בהתאם לשכר שמשולם לתפקידים מסוג זה וזאת בגין השירותים השוטפים אשר עליהם הוסכם בהסכם ההתקשרות.

8.2. במידה ותידרש מנושא המשרה עבודה נוספת החורגת מהשירותים אשר הוסכם כי עליו לתת במסגרת ההסכמית בין הצדדים, ייקבע בין הצדדים תעריף מוסכם לאותה עבודה נוספת תוך שהחברה תשאף לכך, ככל שהדבר אפשרי, לשלם תעריף קבוע בגין השירותים לפי התעריף שיוסכם בין הצדדים באותו מועד.

8.3. נושאי משרה נותני שירותי חוץ כאמור לא יקבלו תגמול בעל רכיב משתנה אשר ייגזר מתשואות החברה או מדמי הניהול שלה.

החברה המנהלת של קרן השתלמות של עובדי חברת החשמל לישראל בע"מ		
מדיניות תגמול לשנת 2025	אושר בוועדת הביקורת: 12/11/24	אושר בדירקטוריון: 26/11/24
גרסה 241126		

9. נלווים והטבות נוספות לכלל העובדים המועסקים בחברה

9.1. החברה תשלם לעובד את כל התנאים הנלווים הקבועים בהוראות הדין, ובנוסף, תהיה רשאית, באישור מנכ"ל החברה לאשר תנאים נוספים, שאינם חורגים מעקרונות מדיניות תגמול זו. קידום בשכר לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי יהיה בסמכות המנכ"ל ובמסגרת תקציב השכר בחברה.

10. פיקוח ובקרה

- 10.1. ועדת תגמול תבחן את יישומה של מדיניות התגמול, ובכלל זה:
- 10.1.1. תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות ההנהלה ובדרישות הרגולציה.
- 10.1.2. תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של החברה ושל כספי העמיתים, על התנהלות עובדי החברה מטעמה, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי החברה ותיאבון הסיכון שלה ושל כספי העמיתים.
- 10.1.3. תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.
- 10.2. מנכ"ל החברה יודא כי מנגנון התגמול הקיים בחברה עקבי עם המדיניות ויוודא שהסכמי התגמול הקיימים והתגמולים בפועל עקביים עם מדיניות התגמול, מנגנון התגמול ונהלי החברה, ואינם חשופים למניפולציות וידווח על בחינתו אחת לשנה לוועדת התגמול. לעניין ביקורת פנימית – יראו בנושא מדיניות תגמול ואופן יישומה כפעילות מהותית.

11. תיעוד

החברה תשמור תיעוד של תהליך אישור מדיניות תגמול, של מנגנון התגמול על כל מרכיביו, של תנאי התגמול והסכמי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי ושל דוחות ביקורת בנושא.

12. פרסום מדיניות התגמול

- 12.1. החברה תפרסם את עיקרי מדיניות התגמול שלה אחת לשנה, לא יאוחר ממועד פרסום הדוח הכספי השנתי (להלן – "**הצהרת מדיניות תגמול**"), באמצעות אתר האינטרנט שלה ובמסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי שלה. אם חל שינוי במדיניות בין מועדי הפרסום, תפורט מהות השינוי.
- 12.2. פרסום באמצעות אתר האינטרנט של החברה יכלול ארבע הצהרות מדיניות תגמול אחרונות.

13. הוראות כלליות

- 13.1. יודגש, כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות וקווים מנחים ולפיכך אין בו כדי להקים כל זכות לעובדים, לנושאי משרה ו/או לכל צד שלישי אחר, ובכלל כן לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי החברה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול. ההוראות הקבועות בהסכמי העסקה, ותכניות התגמול האישיות שאושרו כדין גוברות על הוראות מדיניות התגמול.
- 13.2. יובהר כי יישום מדיניות תגמול זו יעשה בכפוף לכך שלא יהיה בכך משום הפרה של הוראות דיני העבודה בדגש על חוקי הגנת השכר, לרבות הכרעות של בית המשפט במקרים פרטניים או אישורים שנתינו על ידו.
- 13.3. תחולת המדיניות מיום אישורה על ידי הדירקטוריון.