



עיקרי מדיניות התגמול

סקוריטס חברה לביטוח בע"מ

מרס 2026



עיקרי מדיניות התגמול של החברה

בחודש דצמבר 2025 אישר דירקטוריון החברה מדיניות תגמול, לאחר דיון בהמלצת וועדות התגמול. המדיניות גובשה בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 6-9-2019 מיום 11 ביולי 2019, וכן בהתאם להוראות חוק תגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016.

השיקולים שעומדים בבסיס המדיניות

מדיניות התגמול נועדה לתמוך בהשגת מטרות החברה וביישום תוכניותיה בראייה ארוכת טווח, תוך יצירת תשתית לגיוס, תמרוץ ושימור עובדים ומנהלים מיומנים באמצעות תמהיל תגמול ראוי ומאוזן.

במסגרת המדיניות נקבעו קביעות מנגנוני תגמול משתנה המבוססים על ביצועים ועל תרומת העובדים להשגת יעדי החברה תוך הבטחת עקביות עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ומניעת תמריצים לנטילת סיכונים עודפים ושמירה על איזון בין תגמול ותמרוץ לבין טובת החברה ויציבותה הפיננסית.

מדיניות התגמול נקבעה תוך התחשבות במטרות ארוכת הטווח של החברה, ובהתאם למדיניות ניהול הסיכונים שלה, תוך מניעת תמריצים לנטילת סיכונים חריגים.

בעת גיבוש המדיניות נבחן מצבה הפיננסי של החברה, לרבות נזילות והון עצמי, ונקבע כי רכיבי התגמול המשתנים לא יפגעו באיתנות החברה וכי ניתן יהיה להפחיתם או לבטלם לשם שמירה על כושר הפירעון.

כן נלקחו בחשבון היקף נכסי החברה, אופי ומורכבות פעילותה, היבטים כלל-ארגוניים ובהם פערי תגמול בין דרגים שונים, השפעתם של תרחישים שונים על סך התגמול הצפוי, וכן רגולציה קיימת ועתידית הנוגעת לתחום התגמול בחברות ביטוח.

תחולת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול חלה על נושאי משרה ועל בעלי תפקיד מרכזי בחברה, כפי שהוגדר במדיניות.

שיקולים שעומדים בבסיס מדיניות התגמול

להלן יפורטו פרמטרים ושיקולים כלליים העומדים בבסיס מדיניות התגמול, אותם יש לשקול אותם בעת

קביעת תנאי התגמול של נושא משרה ו/או 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 (אם בכלל);
- עידוד התנהגות התומכת במסגרת ניהול סיכונים וניהול זהיר של כספי החברה;
- תנאי התגמול המקובלים בשוק ובענף שבו החברה פועלת בקרב בעלי תפקידים דומים;



- היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של נושא משרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן המועסקים אצלה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

הרכיב הקבוע

חלקו של הרכיב הקבוע יהיה חלק משמעותי בשכרו של בעל תפקיד מרכזי.

דירקטור (לרבות יו"ר הדירקטוריון) זכאי לרכיב קבוע בלבד ולא לרכיב משתנה, והתגמול לדירקטורים נקבע לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ובהתאם לאישורים הנדרשים.

מנכ"ל החברה זכאי לתגמול הכולל רכיב קבוע, ועשוי לכלול גם רכיב משתנה, כמפורט במדיניות.

תקרת הרכיב הקבוע בשכר החודשי של בעלי התפקידים הבאים, לא תעלה על הסכומים הבאים (החברה רשאית להצמידם לעליית מדד המחירים לצרכן):

- מנכ"ל - עד 150,000 ש"ח.

- בעלי תפקיד מרכזי (שאינם דירקטורים) - עד 50,000 ש"ח.

למגבלת התשלום לבעל תפקיד מרכזי המעניק שירותים לחברה במתכונת של הסכם ייעוץ/ניהול (שלא מתקיימים בינו לבין החברה יחסי עובד-מעסיק), יתווספו גם מיסים כדין.

רכיב משתנה

הרכיב המשתנה בחבילת התגמול של נושאי משרה ו/או בעל תפקיד מרכזי מייצג תגמול בגין השגת יעדי החברה ובהתאם למידת ההצלחה בהשגתם.

החברה רשאית להעניק מענק שנתי על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה וכן מענק חתימה ומענק שימור בהיקף של עד שלוש משכורות חודשיות בשנה לכל סוג מענק בתנאים ובמגבלות שנקבעו במדיניות.

לא יינתן תגמול הוני לנושאי משרה ולבעלי תפקיד מרכזי.

הוראות כלליות בקשר עם הענקת תגמול משתנה

המדיניות כוללת הוראות המסמיכות את הדירקטוריון לקבוע הוראות בנושא הפחתה, ביטול והשבה של תגמול משתנה, לתקופה של עד חמש שנים ממועד ההענקה בתנאים ובנסיבות שנקבעו בה. כמו כן, נאסר על בעלי תפקיד מרכזי לבצע הסדרי גידור פרטיים שמבטלים את רגישות התגמול המשתנה לסיכון.



תנאים נלווים

המדיניות קובעת מסגרת לתנאים נלווים (לרבות תנאים סוציאליים והטבות מקובלות) וכן מסגרת להעמדת הלוואות לנושאי משרה ולבעלי תפקיד מרכזי בכפוף למגבלות ולריבית מינימלית.

ביחס לסיום העסקה, נקבעו הוראות ביחס לפיצויי פיטורים/פרישה, לרבות אפשרות לפיצויים בשיעור של עד 100% מהמשכורת החודשית האחרונה לכל שנת עבודה או לסך הכספים שנצברו בקופה לפי הגבוה, ובמקרים מסוימים עד 150% בכפוף לאישור פרטני של הדירקטוריון, וכן נקבעה תקופת הודעה מוקדמת שלא תעלה על שלושה חודשים.

פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה ולבעלי תפקיד מרכזי

נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ייכללו בהסדר ביטוח אחריות נושאי משרה (לרבות Run Off) שתרכוש החברה, בכפוף לדין ולאישורים הנדרשים, עם תקרת כיסוי שלא תעלה על 20 מיליון ש"ח, וכן יהיו זכאים לכתבי שיפוי ופטור בנוסח שיאושר על ידי האורגנים המוסמכים.

תיקוף ואישור המדיניות

הדירקטוריון יבחן את המדיניות אחת לשנה, ובכל מקרה מדיניות לתקופה העולה על שלוש שנים תובא לאישור מחדש.