



עיקרי מדיניות התגמול

אנקור חברה לביטוח בע"מ

("אנקור" או "החברה")

דצמבר 2025

הקדמה

מדיניות התגמול של אנקור מפרטת את העקרונות, הכללים והשיקולים לקביעת היקף ומרכיבי התגמול של עובדים, נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי בחברה, בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 ("חוזר התגמול") והוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 ("חוק שכר בכירים"). המדיניות נועדה להבטיח תמריצים ראויים תוך שמירה על יציבות פיננסית של החברה ותוך ניהול סיכונים מושכל. היא לא מקנה זכויות אוטומטיות לעובדים או נושאי משרה אלא רכיבי תגמול מאושרים ספציפית על ידי האורגנים המוסמכים בחברה.

הגדרות מרכזיות

המדיניות מגדירה מונחים חשובים כגון "בעל תפקיד מרכזי", "נושא משרה", "רכיב קבוע", "רכיב משתנה" ועוד, בהתאם להגדרות בחוזר התגמול.

מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול שואפת לקדם את מטרות החברה בטווח הארוך וליצור תמהיל ראוי בין רכיבי התגמול תוך התחשבות בסיכונים, גודל החברה, מצבה הפיננסי ואופי פעילותה. המדיניות מעודדת תמריצים מבוססי ביצועים, מתן כלים לגיוס ושימור עובדים מוכשרים, ומניעת תמריצים המעודדים סיכונים חריגים.

שיקולים בקביעת תגמול לבעלי תפקיד מרכזי

בעת קביעת תנאי התגמול נבחנים גורמים כגון תרומתו של בעל התפקיד להישגי החברה, השכלתו וניסיונו, תפקידו ותקופת כהונתו, הצורך בשימורו, התאמת התגמול לניהול סיכונים, היחס בין רכיב קבוע למשתנה, השוואה לשוק ולבעלי תפקיד אחרים בחבר, ומצב החברה כארגון בתחילת דרכו עם משאבים מוגבלים.

תחולת המדיניות ותקרות תגמול

המדיניות חלה על כלל עובדי החברה, עם דגש על נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי, ולא חלה על זכויות שנצברו לפני כניסתה לתוקף. תקרת תגמול כוללת לנושאי משרה מוגדרת על פי חוק שכר בכירים, לא תעלה על 2.5 מיליון ש"ח לשנה או על פי נוסחה הקשורה לשכר הנמוך ביותר בחברה, תוך התחשבות בעליית מדד המחירים לצרכן.

תנאי תגמול לבעלי תפקיד מרכזי ונושאי משרה

רכיבים קבועים

הרכיב הקבוע מהווה חלק משמעותי מסך התגמול וכולל שכר בסיס, תנאים נלווים, הטבות והחזרים. משכורת חודשית מקסימלית נקבעה עבור התפקידים השונים: יו"ר דירקטוריון עד 125,000 ₪, מנכ"ל עד התקרה בחוק שכר בכירים, ונושאי משרה כפופים למנכ"ל עד 75,000 ₪, בהיקף משרה מלאה. חריגה של עד 10% מהסכומים תדרוש אישור ועדת התגמול.

תנאים נלווים

בעלי תפקיד מרכזי זכאים להפרשות לביטוח מנהלים, ימי חופשה ומחלה, דמי הבראה, פעילויות רווחה, החזרי הוצאות, השתלמויות ועוד, בהתאם להוראות הדין ולנהלי החברה. פונקציות בקרה ופיקוח עשויות לקבל מענק מובטח של עד שלוש משכורות בשנה, בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

רכיבים משתנים

הרכיב המשתנה מיועד לתמרץ השגת יעדי החברה, היחידה, והאישיים, ויכלול מענקים שנתיים מדידים ושיקול דעת להענקה. הרכיב מותאם לסיכונים המהותיים של החברה, ונקבע בהתאם למדדים פיננסיים, שוקיים וחשבונאיים. משקלם של הקריטריונים הנ"ל יהיה מעל 50% מסך הרכיב המשתנה (למעט פונקציות בקרה). תקופת המדידה של רכיב משתנה תלוי בניהול השקעות, לא תפחת משלוש שנים.

הגבלות על רכיב משתנה

הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע, למעט במקרים חריגים עד 200%. לפונקציות בקרה יינתן משקל גבוה יותר לרכיב הקבוע. תקרת התגמול המשתנה למנכ"ל ולבעלי תפקיד מרכזי היא עד 12 משכורות חודשיות.

הפחתה או ביטול של רכיבים משתנים

לוועדת התגמול והדירקטוריון סמכות להפחית, להשהות או לבטל רכיבים משתנים במקרה של אי עמידה בדרישות הון, ביצועים שליליים או שמירה על יציבות פיננסית.

מענקים מיוחדים

ניתן לתת מענקי שיקול דעת, תרומה מיוחדת, אירוע מיוחד ומענקי חתימה, כל אחד, עד שלוש משכורות חודשיות, ובכפוף לאישורים ולכללים המפורטים במדיניות.

סיום העסקה ומענקי פרישה

תקופת ההודעה המוקדמת ליו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל ובעלי תפקיד מרכזי אחרים לא תעלה על 9 חודשים. בתקופה זו הם יהיו זכאים לכל רכיבי התגמול. מענק פרישה מוגבל לעלות שישה חודשי עבודה, מסווג כרכיב משתנה, ובלתי ניתן לתשלום מייד, אלא לאחר דחייה של לפחות שלוש שנים, עם אפשרות להפחתה או ביטול בהתאם לביצועים. מענק פרישה שקטן מ- 3 משכורות אינו מחייב דחייה.

הסדרי דחייה והחזר רכיבים משתנים

תגמול משתנה ישולם ב- 50% בשנה הרלוונטית, 30% בשנה שאחריה ו-20% בשנה השלישית, בכפוף לתנאי סף. נושאי משרה יחויבו בהחזרת רכיבים משתנים במקרים של נתונים מוטעים, חשיפת לסיכונים באופן לא הולם, או התנהגות שגרמה נזק חריג לחברה. תקופת ההשבה היא חמש שנים, ויכולה להתארך בשתי שנים נוספות במקרים מיוחדים.

תגמול עובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי

עובדים זכאים לתגמול קבוע, הפרשות סוציאליות ותנאים נוספים בהתאם להסכמים ונהלים. הנהלת החברה רשאית לשנות את מודל התגמול בהתאם ליעדים העסקיים. עובדים בשיווק ומכירות זכאים לרכיב משתנה המבוסס על יעדים עסקיים, תוך דגש על שמירת הוגנות כלפי לקוחות החברה. רכיב משתנה לעובדי מוקד שאינם בעלי תפקיד מרכזי, מוגבל בחישוב שנתי לעד פי שלוש מהרכיב הקבוע ואינו כפוף להסדרי דחייה.

פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה

נושאי משרה זכאים לביטוח אחריות דירקטורים, הסדרי שיפוי ופטור בהתאם לחוק ולנהלי החברה. פוליסת הביטוח כוללת כיסוי עד 50 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח, עם אפשרות לרכישת פוליסת Run Off לתקופה של עד שבע שנים. כתב שיפוי מוגבל לסכום של עד 25% מהונה העצמי של החברה או 10 מיליון ₪, הגבוה מביניהם.

שכר דירקטורים

דירקטורים, כולל יו"ר הדירקטוריון, מקבלים תגמול קבוע בלבד ללא רכיב משתנה. שכרם של דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים נקבע לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ולהוראות החוזר המאוחד. שכר הדירקטורים האחרים אינו יעלה על שכרם. תגמול יו"ר הדירקטוריון נקבע בהתחשב בתגמול דירקטור חיצוני ובהיקף המשרה, בכפוף לתקרות החוק.

מיקור חוץ

בהסכמי מיקור חוץ של פעילות מהותית, מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן השירות יהיה עקבי עם עקרונות המדיניות ולא יכלול תמריצים המעודדים סיכונים עודפים.

פרסום ופיקוח על מדיניות התגמול

החברה מפרסמת את עיקרי מדיניות התגמול באתר האינטרנט ובדו"ח השנתי שלה. הדירקטוריון אחראי לניהול ויישום המדיניות, והנהלת החברה מבצעת בקרה שוטפת על יישומה. ועדת התגמול והדירקטוריון בוחנים את המדיניות לפחות כל שלוש שנים ומעדכנים בהתאם לצורך.