

## מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

### פרסום על פי סעיף 7.א. לחוזר גופים מוסדיים מס' 24-9-2009 "מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים" (להלן: "החוזר")

בהתאם להוראות החוזר, אישר הדירקטוריון ביום 29 בדצמבר 2010 תכנית תגמול לנושאי משרה בחברה, וזאת לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול של הדירקטוריון שדנה בנושא ביום 27.12.2010. עיקרי התכנית פורסמו בדוח הכספי לשנת 2010 במסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד (בהתאם לסעיף 7.א. לחוזר).

#### להלן עיקרי התוכנית:

תוכנית התגמול תחול משנת 2011 ואילך.

תכנית התגמול מתייחסת ל- 3 קבוצות מנהלים:

(1) תגמול למנהלי מחוזות: מנהלי מחוזות יהיו זכאים לבונוס בגובה 10% מהרווח החיתומי אך לא יותר מ- 3 משכורות, על פי חלוקה שווה בין עמידה ברווח, עמידה ביעדי המכירות והערכת מנהל. המדיניות חלה על חלק ממנהלי המחוזות, כאשר חלקם האחר ימשיך על פי הסכמי העסקה קודמים.

(2) נושאי משרה בחברה יהיו זכאים לבונוס בגובה של עד שתי משכורות על פי המלצת מנכ"ל ובאישור יו"ר הדירקטוריון.

(3) תגמול למנכ"ל החברה שיפורט להלן.

תוכנית התגמול אינה כוללת דירקטורים.

#### תוכנית בונוס למנכ"ל:

גובה הבונוס עבור עמידה מדוייקת ביעדים (100%) יעמוד על 8 משכורות חודשיות ברוטו. הבונוס המקסימאלי יעמוד על 12 משכורות חודשיות ברוטו.

גובה הבונוס ייגזר מהעמידה ביעדים שיקבעו: מנכ"ל החברה ימדד על ביצועים ברמות מידה שונות, אשר לא פוחתות מ- 10% כל אחת והן – רווח כולל, רווח ביטוחי, צמיחה במכירות, שירות והערכת מנהל. פרמטרים אלו יובאו לאישור מחודש בכל שנה לאישור הדירקטוריון.

הבונוס יתבסס על מדידת ביצועים רב שנתית:

משקל	שנה
50%	X – השנה בגינה משולם הבונוס
30%	X-1
20%	X-2

היישום יתבצע בהדרגה (בשנת 2011 תתבצע מדידה שנתית בלבד, ב- 2012 מדידה דו שנתית והחל משנת 2013 מדידה תלת שנתית).

תנאי הסף לחלוקת בונוס בשנה מסוימת הינו עמידה ביעד הרווח הממוצע ל- 3 שנים (לפני מס כולל קרן הון ובנטרול אירועים חריגים) בשיעור של 70% מהיעד המצטבר ל- 3 שנים. מובהר כי עד 70% מיעד הרווח לא ישולם בונוס, אלא במקרים חריגים באישור הדירקטוריון. בכל מקרה, הבונוס לא יעלה על 2.0% מהרווח השנתי הממוצע המשוקלל ל- 3 שנים.

מובהר, כי בכל מקרה סכומי הבונוס לא ייחשבו כחלק מן השכר ולא יבוצעו הפרשות סוציאליות בגינם.

דירקטוריון החברה יהיה אמון על תהליכי הפיקוח והבקרה של מדיניות התגמול, כאשר הבונוס יחושב בהתאם לעקרונות ולנוסחה שיאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון והבונוס יובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.