

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 26 לחודש מאי בשנת 2021

ב ין : מקס איט פיננסים בע"מ  
(להלן: "החברה")

### מצד אחד

ל ב ין : הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
הסתדרות המעו"ף - חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי  
ההסתדרות במרחב ר"ג וב"ב  
ועד העובדים בחברת מקס איט פיננסים בע"מ  
(להלן: "נציגות העובדים")

### מצד שני

הואיל ועל הצדדים חל הסכם קיבוצי מיום 27.11.2018 (להלן - **הסכם 2018**);  
והואיל ובעקבות משבר הקורונה מעוניינת החברה לבצע צעדים שיסייעו לה להתמודד עם השלכות המשבר לרבות צעדי חיסכון והתייעלות לתקופת תוקפו של הסכם זה;  
והואיל ובעקבות בקשת ההנהלה ניהלו הצדדים משא ומתן;  
והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו, והכול כמפורט בהסכם זה להלן;

### לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

- כללי
- א. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
  2. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
  3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים במשמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע - וההיפך.
  4. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו ברי תוקף ככל שנעשו בכתב ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
  5. ויתור על זכות כלשהי בהסכם זה של צד מהצדדים תהיה ברת תוקף רק על פי האמור בסעיף 4 לעיל.
  6. אם בכל מועד שהוא לא השתמש מי מהצדדים בזכות כלשהי אשר הוא זכאי לה על פי האמור בהסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה זכות.
  7. מובהר כי כל ההסכמות המפורטות בהסכם זה גובשו בנסיבות המיוחדות של הסכם זה, ולא יהוו תקדים לכל דבר ועניין.



**ב. פטורי צמצום והתייעלות בתקופת ההסכם**

8. עד ליום 31.12.2021 לא תפטר החברה עובדים מטעמים של צמצום והתייעלות, לרבות לא מכוחו של הסכם 2018, אלא אם יסכימו הצדדים אחרת. למען הסר ספק, אין באמור כדי לפגוע בזכותה של החברה לפתוח בהליכי פיטורים מטעמי אי התאמה או משמעת, והכל בהתאם ובכפוף להוראות הסכם 2018.

9. החל מיום 1.1.2022 ועד למועד חתימתו של ההסכם הקיבוצי הבא בחברה, מכסת העובדים הקבועה בסעיף 63 להסכם 2018 תגדל בעוד 50 עובדים נוספים, כך שסך הכל עובדים שהעסקתם תוכל להסתיים בהתאם להוראות סעיף 63 להסכם 2018 (על תתי סעיפיו) בשל הצורך בצמצום והתייעלות כהגדרתם בהסכם 2018, תעמוד על עד 180 עובדים בסך הכול.

מאחר שעד למועד חתימתו של הסכם זה הסתיימה זה מכבר העסקונם של 64 עובדים מכוחו של סעיף 63 להסכם 2018, נותרה מכסת העובדים כאמור בסעיף זה על עד 116 עובדים בתקופה האמורה.

10. ביתר הוראות סעיף 63 להסכם 2018 (על תתי סעיפיו), לא יהיה שינוי.

**ג. צעדי חיסכון והתייעלות**

**11. דחיית תוספת השכר לשנת 2021 בחודשיים**

11. הצדדים הסכימו על דחיית מועד תשלום תוספת השכר לשנת 2021 (כהגדרתה בפרק 6. להסכם 2018) בחודשיים, כך שתוספת השכר תשולם החל מיום 1 ביוני 2021 ואילך (שכר יוני המשולם בתחילת יולי), ללא הפרשים רטרואקטיביים.

12. ביתר הוראות פרק 6. להסכם 2018 לא יהיה שינוי.

13. למען הסר ספק, תוספת השכר לשנת 2022 תשולם בהתאם להוראות הסכם 2018.

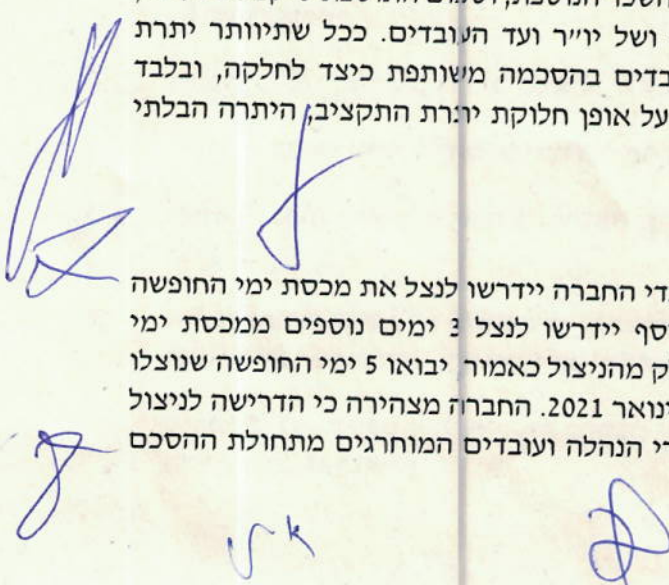
14. מבלי לגרוע מהאמור לעיל ומהוראות פרק 6. להסכם 2018, הולכס על הקמת ועדת חריגים שתפעל החל ממועד חתימתו של הסכם זה ואילך, שבמסגרתה יוכלו העובדים לפנות ולבקש להעניק להם תוספות שכר גבוהות יותר מאלו שהחברה התכוונה להעניק להם במסגרת תוספת השכר השנתית, בהתאם לקריטריונים שייקבעו מעת לעת בהסכמו בין הצדדים.

15. התקציב לתשלום תוספות השכר במסגרת ועדת החריגים יעמוד על סך של עד 200,000 ₪ (שנתי), אשר יהיו מתוך תקציב תוספות השכר (חלק דיפרנציאלי).

16. ההחלטה על זהות העובדים שיקבלו את תוספת השכר הנוספת, וסכום התוספת שיקבל כל עובד, תתקבל בהסכמה משותפת של מנכ"ל החברה ושל יו"ר ועד העובדים. ככל שתיוותר יתרת תקציב, יחליטו מנכ"ל החברה ויו"ר ועד העובדים בהסכמה משותפת כיצד לחלקה, ובלבד שתחולק למטרת תוספות שכר. אם לא יוסכם על אופן חלוקת יתרת התקציב, היתרה הבלתי מנוצלת תוחזר לחלק הדיפרנציאלי.

**17. ניצול ימי חופשה בשנת 2021**

17. הצדדים הסכימו כי עד לסוף שנת 2021, כל עובדי החברה יידרשו לנצל את מכסת ימי החופשה השנתית שלהם בגין שנת 2021 במלואה, ובנוסף יידרשו לנצל 3 ימים נוספים ממכסת ימי החופשה הצבורה להם נכון ליום 1.1.2021. כחלק מהניצול כאמור יבואו 5 ימי החופשה שנוצלו על ידי העובדים על פי הוראות החברה בחודש ינואר 2021. החברה מצהירה כי הדרישה לניצול ימי חופשה כאמור בסעיף זה תחול גם על חברי הנהלה ועובדים המוחרגים מתחולת ההסכם הקיבוצי.





18. עובדים שיש להם מכסת חופשה שלילית נכון ליום 1.1.2021, יהיו רשאים לנצל במהלך שנת 2021 את מלוא המכסה השנתית בגין שנה זו.

19. לשם יישום הסכמה זו, יתכננו המנהלים יחד עם העובדים הכפופים להם את מועדי החופשה החל ממועד חתימתו של הסכם זה ועד ליום 31.12.2021, בהתאם לצרכי העבודה, ותוך התחשבות ככל הניתן ברצונות העובדים. למען הסר ספק מובהר כי יציאה לחופשה מרוכזת בחגים (פסח וסוכות), תילקח בחשבון לצורך יישום האמור בפרק זה.

20. נציג אגף משאבי אנוש ונציג מטעם ועד העובדים ינהלו מעקב משותף אחר ניצול ימי החופשה של העובדים ואחר יתרות החופשה שנותרו לנצל. לשם כך תפיק החברה על בסיס חודשי דוחות שוטפים על בסיס שמאי, שמהם ניתן יהיה ללמוד על היקף ניצול ימי החופשה של כל עובד.

21. על אף האמור בסעיף 204 להסכם 2018, ובאופן חד פעמי, לעובד שביום 31.12.2022 תהא יתרת ימי חופשה הגדולה משתי מכסות, תימחק היתרה העודפת ולא תיפדה, ובלבד שהחברה אפשרה לו לנצל במהלך השנה את המכסה העודפת שלו.

החברה תשלח הודעה לכל העובדים שסעיף זה חל על העסקתם, בדבר ההסכמה כאמור, וזאת במטרה שיידעו כי ימים שלא ינוצלו עד סוף שנת 2022, יימחקו.

### 3א. הפחתת תקציב הרווחה לשנת 2021

22. הצדדים הסכימו כי מתקציב הרווחה לשנת 2021, כפי שהוא קבוע בפרק לח' להסכם 2018, יופחת סך של 2,417,000 מיליון ₪.

23. בתקציב הרווחה לשנת 2022 לא יהיה שינוי.

### ד. מענק מיוחד

24. הצדדים הסכימו כי בהתקיים התנאים שיפורטו להלן, תקצה החברה במועד תשלום שכר חודש מרץ 2022 תקציב לתשלום מענק מיוחד, אשר ישולם לעובדים, לרבות עובדים מוחרגים ולמעט בדרג מנהלי מחלקות ומעלה בהתאם לאמור בפרק זה (להלן - **המענק**).

25. תנאי לתשלום המענק הינו עמידת החברה ביעד רווח נקי של 100 מיליון ₪, כאשר ב- 100% עמידה ביעד יעמוד תקציב המענק על סך של 4,000,000 ₪ בצירוף התוספת למענק בסעיף 26 להלן (להלן יחד - **תקציב המענק**). מסכום המענק הסופי יופחת רכיב ביטוח לאומי מעסיק.

26. מוסכם כי סכום הקיטון בהתחייבות החברה בגין ימי החופשה הצבורים של העובדים ביום 31.12.2020 ביחס להתחייבות החברה בגין ימי החופשה הצבורים של העובדים ביום 31.12.2021 יתווסף לגובה המענק שישולם. לגבי עובדים שעתיים ייבחן הקיטון בגין ימי החופשה הצבורים בין ההתחייבות ביום 21.12.2020 להתחייבות ביום 20.12.2021. למען הסר ספק, הנתון בדבר ניצול ימי החופשה בחודש דצמבר 2021 ייקבע לאחר דיווח העובדים על נוכחות בעבודה בתחילת חודש ינואר 2022. יובהר, כי חישוב התחייבות החברה בגין ימי חופשה צבורים כאמור לעיל אינו בהתאם להתחייבות בדו"חות הכספיים השנתיים, אלא בהתאם לתחשיב מדויק ומיוחד לצורך זה, שיערך על ידי החברה בהתאם למועדים הרלוונטיים לצורך בחינת הקיטון ויוצג לוועד העובדים.

י.א



27. המענק ישולם החל מעמידה של 80% מיעד הרווח בהתאם למפורט בטבלה להלן:

דוגמא/הסבר	תגמול	% עמידה ביעד
	0	עד 80 (לא כולל)
	לינארי	80 – 100 (לא כולל 100)
	תקציב המענק	100
בגין עמידה ביעדי החברה בשיעור של 102% תקציב המענק יגדל ב- 7%.	תוספת 5%	מעל 100 ועד 110 (לא כולל)
בגין עמידה ביעדי החברה בשיעור של 107% תקציב המענק יגדל ב- 12%.		
בגין עמידה ביעדי החברה בשיעור של 113% תקציב המענק יגדל ב- 23%.	תוספת 10%	110 - 120 (לא כולל)
בגין עמידה ביעדי החברה בשיעור של 117% תקציב המענק יגדל ב- 27%.		
בגין עמידה ביעדי חברה בשיעור של 120% ומעלה תקציב המענק יהיה 135%.	תוספת 15%	120 ומעלה

28. בכל מקרה מוסכם כי תקציב המענק יוכל לגדול ב- 35% לכל היותר.

29. חלוקת המענק תבוצע באופן דיפרנציאלי לעובדים כתלות בימי החופשה שנוצלו על ידם במהלך שנת 2021, ובהתאם לתנאים כפי שיוסכמו על ידי הצדדים.

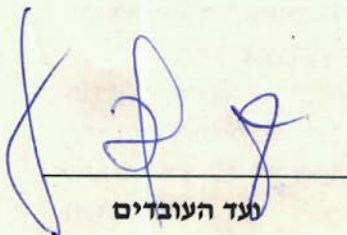
30. חלוקת המענק לא מהווה תחליף לחלוקת בונוס בגין שנת 2021 בכפוף לאמור בפרק יא' להסכם 2018, וככל שיוחלט על תשלום בונוס בגין שנת 2021, הוא ישולם בנוסף על המענק.

ה. **סק' 21-01-14324**

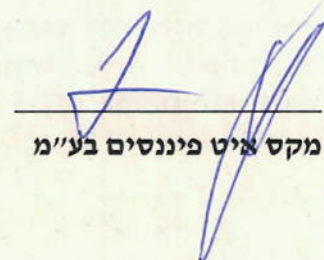
31. מוסכם שהסכם זה ממצה את המחלוקת בין הצדדים בעניין ניצול 5 ימי חופשה בחודש ינואר 2021 נשוא הליך סק' 21-01-14325 המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. עם חתימתו של הסכם זה תודיע נציגות העובדים לבית הדין כי היא מבקשת את מחיקת בקשת הצד שהוגשה במסגרת הליך משפטי זה.

32. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

  
ועד העובדים

  
הסתדרות העובדים החדשה  
הסתדרות המעו"ף  
מרחב ר"ג וב"ב

  
מקס איט פיננסים בע"מ