

"מגדל ביטוח"
"מקפת"
"יוזמה"

מגדל חברה לביטוח בע"מ
מגדל מקפת ניהול קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ
יוזמה קרן פנסיה לעצמאים בע"מ¹

ק ב ו צ ת ה מ ו ס ד י י ם

מדיניות תגמול

2017-2019

מרץ 2017

מדיניות התגמול לשנים 2017 עד וכולל 2019 כוללת שינויים ועדכונים ביחס למדיניות התגמול לשנים 2014 עד וכולל 2016 בהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו – 2016 ולאור רצון החברה לעדכן את מדיניות התגמול בעקבות סוגיות שעלו במהלך יישום מדיניות התגמול הקודמת, ובכלל זה, בין היתר, בנושאים המפורטים להלן: קביעת תקרה לעלויות השכר, אפשרות סטייה מהתקרות השכר שנקבעו במדיניות לנושאי משרה שאינם יו"ר הדירקטוריון או מנכ"ל, ביטול רכיב התמדה, עדכון תנאי הסף לתשלום רכיב משתנה ושחרורו, סוגי המענקים, מגבלות על הרכיב המשתנה, הארכת תקופת ההודעה המוקדמת, מתן פטור לנושאי משרה ועדכון סכום ביטוח נושאי המשרה.

18 / 364 / 25 / 2 / 238063.docx

¹ וכן עובדי ומנהלי חברות בשליטת מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ ("מגדל אחזקות") הפועלות עבור ובשם הגופים המוסדיים האמורים, ככל שקיימות, בתחומי מערכות מידע וטכנולוגיה, יישוב תביעות ביטוח ו/או פעילות אחרת של גופים מוסדיים אלו ("קבוצת המוסדיים").

1. מטרתה של המדיניות היא קביעת קיום מנחים לאופן התגמול של נושאי המשרה, בעלי תפקידים מרכזיים ועובדים אחרים בקבוצת המוסדיים. במסגרת זו מסדירה המדיניות את היקף התגמול, מרכיביו השונים ואופן קביעתם, תוך מתן שיקול דעת, במרכיבים הרלבנטיים ובהתאם לדין, לצורך התאמת מרכיבי התגמול הקבועים במדיניות לגורם ספציפי, בהתאם לנסיבות המקרה, והכל על-פי צרכי קבוצת המוסדיים ותוך הלימה עם טובת קבוצת המוסדיים, טובת החוסכים באמצעותה ולקוחותיה. ובראייה ארוכת טווח, באופן אשר ייצור תמריצים ראויים ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים ותיאבון הסיכון שלה, בגודל קבוצת המוסדיים, במצבה הפיננסי, באופי פעילותה בסביבה העסקית והכלכלית בה פועלת קבוצת המוסדיים.
2. מדיניות תגמול זו תהא בתוקף, כל עוד לא נקבע אחרת, לשלוש (3) שנים (2017 עד וכולל 2019).
3. המדיניות תחול על תנאי כהונה והעסקה שיונהגו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בקבוצת המוסדיים במועד אישור המדיניות) וכן על תשלום של סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמולי רכיב משתנה משנים קודמות.
4. אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן למי מהעובדים ו/או נושאי המשרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי ו/או לכל צד שלישי.
5. אין באימוץ מדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות, ו/או בהתחייבויות קיימות, לרבות, מבלי למעט, כתבי שיפוי ו/או פטור ו/או בכל אופן אחר כדי לפגוע בזכויות מוקנות במועד אישור מדיניות תגמול זו, למעט כנדרש על פי ההסדר התחיקתי.
6. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת להיות מופעלת לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

7. הגדרות

- למונחים מההסדר התחיקתי הרלבנטי תהא המשמעות הנודעת להם באותו ההסדר.
למונחים להלן תהא מיוחסת המשמעות המפורטת להלן אלא אם צויינה להם משמעות אחרת במדיניות:
- 7.1 "בעל תפקיד זואלי" - בעל תפקיד מרכזי שתפקידו כולל מרכיבים הנכללים בתפקידי פונקציות בקרה לצד תפקידים ניהוליים, מקצועיים או ארגוניים נוספים אחרים.
 - 7.2 "בעל תפקיד מרכזי" - כל אחד מאלה :
- (א) נושאי משרה למעט דירקטורים שאינם יו"ר דירקטוריון וחברי ועדת השקעות;
 - (ב) בעלי התפקידים הבאים, ככל שאינם נכללים בסעיף (א) לעיל: מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל השקעות טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, מנהלי חטיבות הביטוח, קרנות פנסיה או קופות גמל, מנהלי מטות מחשוב וטכנולוגיה בתחום מחשוב ליבה, מנהל מטה ביטוח, פנסיה או גמל וכל מי שאחראי לפיתוח מוצרים אלו במי מהתחומים; מנהל תפעול חסכון ארוך טווח; מנהל מכירות ארצי, מנהלי מרחבים, חתם עסקי ראשי בתחומי הביטוח ככל שאינו מנהל מטה בביטוח בתחום הרלבנטי ומנהל ביטוח משנה בכל תחום ביטוח של הגוף המוסדי; וכן כל ממלא תפקיד כאמור לעיל גם אם תוארו שונה.
 - (ג) כל מי שסך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מלש"ח.
 - (ד) גורמי ניהול השקעות - כל עובדי חטיבת ההשקעות ומנהליה הנוטלים חלק בקבלת החלטות השקעה וכן עובדים בכירים בתחום הגזברות בחטיבה².

² לא נכללים עובדי חטיבה שהינם מזכירות, עובדים תפעוליים (כגון תפעול אשראי, מתמחים ו/או מי שעוסק בעבודת מטה) וכן עובדי הגזברות.

(ה) על אף האמור בסעיפים (א)-(ד) לעיל, מי שנכלל באחד מסעיפים (א) עד (ד) לעיל לא ייכלל בהגדרה זו, אם (1) הרכיב הקבוע בתגמול השנתי שלו אינו עולה על 0.5 מלש"ח ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי הגוף המוסדי, או (2) הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה הקלנדרית ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים הקלנדריות שחלפו לא עלה על 0.5 מלש"ח לשנה.

(ו) כל ממלא תפקיד בגוף המוסדי שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה או שהוא קרובו של בעל ההיתר.

7.3. "ההסדר התחיקתי" - כלל הוראות הדין החלים על קבוצת המוסדיים או מי מהגופים המוסדיים בה, לרבות חוק התגמול ולרבות חוזרים והנחיות של רשויות ובכללם חוזרי הממונה והנחיותיו.

7.4. "הממונה" - הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון.

7.5. "הרכיב המשתנה" - רכיבים בתגמול שאינם רכיבים קבועים. הרכיבים המשתנים יכללו את המענק השנתי (בניכוי סכום המענק השנתי המובטח האישי) ואת שאר המענקים המפורטים במדיניות זו.

7.6. "הרכיב הקבוע" - השכר החודשי הקבוע בתוספת הפרשות סוציאליות, תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים, וסכום המענק השנתי המובטח האישי.

7.7. "חוק התגמול" - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו – 2016.

7.8. "יחס הכפלה" - יחס הכפלה מירבי שבו יוכפל תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי לצורך קביעת תגמול יו"ר הדירקטוריון באותו הגוף. יחס הכפלה יחושב על פי המספר המזערי של ישיבות דירקטוריון וועדותיו המחויב על פי ההסדר התחיקתי ועל בסיס התגמול המשולם בפועל לדירקטורים החיצוניים בגוף המוסדי.

7.9. "מועד סיום העסקה" - תום תקופת ההודעה המוקדמת אף אם סוכם על מועד מוקדם יותר לסיום העבודה בפועל.

7.10. "מנכ"ל" - מנכ"ל מגדל ביטוח, מנכ"ל מקפת ויוזמה - ביחס לעובדים ומנהלים של מי מגופים אלו, לפי העניין. ביחס לעובדים ו/או מנהלים במגדל ביטוח העובדים ו/או מכהנים ביותר מגוף מוסדי אחד בקבוצת המוסדיים - מנכ"ל מגדל ביטוח, והכל למעט אם צוין מפורשות אחרת.

7.11. "עלות שנתית"

חזויה מקסימלית" - העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול שישולם לבעל תפקיד מרכזי, כפי שתחושב על פי כללי חשבונאות מקובלים ועל בסיס 100% משרה.

במסגרת עלות התגמול, יובאו בחשבון תנאי כהונה או העסקה, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור. העלות השנתית החזויה המקסימלית לא תכלול חבות בגין תשלומים של פיצוי פיטורין או תשלומים פנסיוניים כקבוע בהוראות הדין (לרבות צווי הרחבה²) והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.

³ כולל בגין אובדן כושר עבודה ככל שההפרשות בגין רכיב זה כלולות בשיעורים המינימליים אותם על המעביד להפקיד, על פי צווי הרחבה, לביטוח פנסיוני לכל עובד.

7.12. "פונקציות בקרה" - כל עובדי ומנהלי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, ייעוץ משפטי, ביקורת פנימית, והחטיבה הפיננסית העוסקים בתחום המקצועי של יחידות אלו, למעט בעלי תפקיד מרכזי שזוהו כבעלי תפקיד דואל.

7.13. "קבוצת מגדל אחזקות" - מגדל אחזקות וכל החברות הנשלטות על ידה.

7.14. "רווח כולל" - רווח שנתי כולל לפי דוחות כספיים מאוחדים של מגדל אחזקות.

7.15. "שכר חודשי" או "השכר החודשי הקבוע" - שכר חודשי קבוע (ברוטו) בגינו מבוצעות הפרשות סוציאליות על ידי המעביד. למניעת ספק מובהר כי השכר החודשי הקבוע אינו כולל תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים.

7.16. "תקרת התגמול על פי הדין" - גובה תגמול אשר על פי ההסדר התחיקתי חל איסור לשלמו. יובהר כי, הוראות הסדר התחיקתי הקובעות כי תשלום תגמול בגובה מסויים יעשה בכפוף לאישורים ו/או כי לתשלום תגמול בגובה מסויים תהייה השלכות שונות, אך אינן כוללות איסור תשלום מעבר לתקרה האמור, לא ייחשבו לענין זה תקרה על פי ההסדר התחיקתי. נכון למועד אישור מדיניות זו, חל איסור לשלם תגמול שהעלות השנתית החזויה המקסימלית שלו, לפי עלות משרה מלאה, עולה על פי 35 מהעלות השנתית החזויה המקסימלית בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילמה החברה, במישרין או בעקיפין, לעובד, לרבות עובד של קבלן כח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות לחברה, בשנה שקדמה למועד ההתקשרות⁴. לעניין זה, "קבלן כח אדם", "קבלן שירות" ו"מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו – 1996.

7.17. "תשואה על ההון" - הרווח הכולל לאחר מס מחולק בהון העצמי כהגדרתו בכללי חשבונאות מקובלים בתחילת כל שנה קלנדרית על פי דוחות כספיים שנתיים מבוקרים של מגדל אחזקות בצירוף ההון היחסי שגייסה במהלך אותה שנה קלנדרית ו/או הפחתתו (לרבות בגין חלוקת דיבידנד), כשהוא מוכפל בחלקה היחסי של התקופה, ממועד השינוי ועד לסוף אותה שנה קלנדרית מתוך 12 חודשי השנה הקלנדרית.

ב. עקרונות תגמול כלליים

8. כללי

8.1. מדיניות התגמול נקבעה בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי וכן בהתחשב באסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיטה שלהן. מבלי לגרוע מכלליות האמור, האמור במסמך זה מוסיף על המתחייב על פי ההסדר התחיקתי.

8.2. מדיניות התגמול מבוססת על שימור כושר גיוס ושימור עובדים ובעלי תפקידים מרכזיים בעלי כישורים, מומחיות, יכולת, ניסיון והתמדה, ובהתאם מעניקה גמישות ניהולית נדרשת לצרכים אלו, בהתאם לנסיבות ולתנאי השוק.

8.3. תגמול העובדים בקבוצת המוסדיים ייקבע מתוך ראייה של קידום מטרות קבוצת המוסדיים ו/או גוף מוסדי בה, האסטרטגיה שלה, יעדיה העסקיים ותכנית העבודה שלה וכן מדיניותה בראייה ארוכת טווח, והכל בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.

8.4. תגמול העובדים בקבוצת המוסדיים ייעשה מתוך בחינת מצבה הפיננסי של קבוצת המוסדיים לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון ויתחשב בהיקף נכסיה ונכסי חסכון המנוהלים על ידה, כמו גם אופי ומורכבות פעילותה.

⁴ ביום אישור מדיניות זו תקרת התגמול על פי דין עומדת על 2,977 אלש"ח, סכום זה כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורין ותשלומים פנסיונים בהתאם להוראות הדין.

הרכיב המשתנה של עובדים ומנהלים המשתייכים לפונקציות הבקרה לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם בודקים או מבקרים מי מאלו הנמנים על פונקציות הבקרה, ומדידת הישגים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות אליהם הם משתייכים.
הרכיב המשתנה של בעלי תפקיד מרכזי שהינם בעלי תפקיד דואלי, לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, במישרין.

10. גורמים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות

10.1. רכיב התגמול של בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות לא יכול רכיב משתנה שאינו על פי מדיניות זו.

10.2. ככלל, עובדים ומנהלים בקבוצת המוסדיים אשר תנאי התגמול שלהם כוללים רכיב משתנה בהתאם לעמידה ביעדי מכירות ו/או שיווק מול לקוחות (תשלומי עמלות), לא יהיו זכאים לתגמול משתנה שנתי בהתאם למדיניות זו.
למען הסר ספק יובהר כי הרכיב המשתנה של שכרם של עובדים ומנהלים אלו לא יהיה כפוף להסדרי דחייה כלשהם, וזאת ככל שעל פי הוראות דיני העבודה החלות לגביו, רכיב זה הינו חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי הקבוע של עובדים ומנהלים אלו.

10.3. תגמולם המשתנה של גורמים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות, בין שהינם בעלי תפקיד מרכזי ובין אם לאו, לא יהא תגמול שיש בו להמריץ שיווק בלתי הוגן ללקוחות או נטילת סיכונים עודפים.

11. בבחינת תגמול בעל תפקיד מרכזי ובנוסף לעקרונות הכלליים המפורטים לעיל, יותאם התגמול לנתוני האישיים של בעל התפקיד המרכזי, תוך התחשבות במניין השיקולים הענייניים המפורטים להלן:

11.1. תפקידו, תחומי אחריותו וסמכויותיו והסכמי שכר קודמים אשר נחתמו עמו;

11.2. כישוריו, ניסיונו המקצועי, מומחיותו, השכלתו והישגיו בתחום הרלבנטי, בתפקידו הקיים, וככל שרלבנטי, בתפקידיו הקודמים בקבוצת המוסדיים ומחוצה לה;

11.3. תרומתו להשגת יעדי קבוצת המוסדיים ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו.

11.4. עמידתו של התגמול המוצע בהוראות ההסדר התחיקתי ומדיניות זו וכן השלכות, מס ואחרות, ככל שיש, על החברה, עקב התגמול המוצע לבעל תפקיד מרכזי לרבות על פי ההסדר התחיקתי.

11.5. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של בעל תפקיד מרכזי כאמור לעלות השכר של שאר עובדי הגוף המוסדי, ובפרט היחס לשכר ממוצע וחציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בגוף המוסדי. בקשר עם בעל תפקיד מרכזי שהינו נושא משרה במגדל אחזקות, ייבחנו אף, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של שאר עובדי קבוצת מגדל אחזקות⁵, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של עובדים כאמור.

11.6. רמת השכר הקיימת בחברה לבעל תפקיד מרכזי באותו דרג ו/או בתפקידים דומים.

11.7. תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקידים דומים בשוק הרלבנטי (בעלי תפקידים דומים בגופים מוסדיים אחרים או השוק הרלבנטי של תפקיד נושא המשרה), ככל שנתונים אלה הינם פומביים או נגישים באופן אחר.

12. החברה תישא בעלויות המס, ככל שיש, בהתאם להוראות חוק התגמול.

⁵ למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים.

נקבעו המוסדות המוסמכים לאשר תנאי כהונה ספציפיים לבעל תפקיד מרכזי.

14. הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה והיחס ביניהם

14.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.

14.2. כל עוד לא נקבע אחרת ביחס למקרה חריג, המשקל המקסימלי של הרכיב המשתנה, ללא מענק מיוחד ו/או מענק חתימה ו/או מענק מצטיינים⁶ מתוך הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד, יהא כמפורט להלן:

50%	מנכ"ל
40%	מנהלים אחרים, בעלי תפקיד דואלי
30%	פונקציות בקרה

בתנאים ונסיבות הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי, ולמעט ביחס לבעל תפקיד מרכזי שהינו מנכ"ל, ניתן לאשר כי הרכיב המשתנה יהיה עד פי שניים מהשיעור הנקוב לעיל ובלבד שסך הרכיב המשתנה, לרבות כל מענק מיוחד ו/או מענק חתימה ו/או מענק מצטיינים, ככל שניתנו⁸, לא יעלה על 66% מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד.

14.3. אם וככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הרכיב המשתנה עולה על 66% מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד, יידחה, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה קלנדרית מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור ("סכום חורג יחסי"), לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית העוקבת.

אם וככל שבשנה הקלנדרית העוקבת כאמור לעיל, הרכיב המשתנה בתוספת סכום חורג יחס בבגין השנה הקלנדרית שקדמה לה, יחרוג בשנה הקלנדרית העוקבת כאמור, מהיחס האמור הנדרש, יידחה, שוב, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית שלאחר השנה הקלנדרית העוקבת כאמור.

לא ניתן יהיה לדחות תשלומי של סכום חורג יחס אשר מקורו בשנה קלנדרית מסוימת, יותר משלוש (3) שנים רצופות כאמור.

14.4. אין חובה לכלול רכיב משתנה בתגמול ויכול שסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי יכלול אך ורק רכיב קבוע.

⁶ וכן ללא הפרשה שבוצעה, אם בוצעה, בשנים הקלנדריות שבהן בוצעה, בגין זכויות עתידיות אשר הינן בגדר רכיב משתנה (כגון הסתגלות בסיום העסקה) לאור הכללתה לראשונה בתנאי ההעסקה.

⁷ כולל מענק חתימה, ככל שניתן.

⁸ ולרבות, לעניין זה, הפרשות כאמור בה"ש 6 לעיל.

ג. יו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח

15. יו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח יקבל רכיב קבוע בלבד והתגמול שלו לא יחרוג, מהנמוך מבין הסכומים הבאים:
- 15.1. תגמול המשקף, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, יחד עם תנאים נלווים ותנאים אחרים הקבועים במדיניות זו, יחס ההכפלה של 13;
- 15.2. העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול לא תעלה על הגבוה מבין 2.5 מלש"ח⁹ (לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין) או תקרת התגמול על פי הדין.
- 15.3. 90% מהתגמול שישולם למנכ"ל מגדל ביטוח.

ד. מנכ"ל מגדל ביטוח

16. מנכ"ל מגדל ביטוח, המכהן כחלק מתפקידו זה כיו"ר דירקטוריון מקפת ויוזמה, יקבל רכיב קבוע בלבד והתגמול שלו לא יחרוג, מהנמוך מבין הסכומים הבאים:
- 16.1. בגין החלק המיוחס לכהונתו כיו"ר דירקטוריון מקפת ויוזמה - תגמול המשקף, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, יחד עם תנאים נלווים ותנאים אחרים הקבועים במדיניות זו, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, יחס ההכפלה של 10;
- 16.2. העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול למנכ"ל מגדל ביטוח לא תעלה על הגבוה מבין 2.5 מלש"ח¹⁰ (לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין) או תקרת התגמול על פי הדין.

ה. תקרת התשלומים לבעלי תפקיד מרכזי

17. העלות השנתית החזויה המקסימלית לבעל תפקיד מרכזי, שאינו מנכ"ל מגדל ביטוח או יו"ר דירקטוריון מגדל ביטוח, לא תעלה על 2.5 מלש"ח (כולל פיצויים ותגמולים על פי דין)¹¹.

ו. רכיב קבוע

18. שכר חודשי

השכר החודשי הקבוע של בעלי תפקיד מרכזי (למעט יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל) לא יעלה על הסכומים המפורטים בטבלה שלהלן:

מנהל בכיר / מנכ"ל מקפת/מנכ"ל יוזמה	באלפי ש"ח
מנהל אחר	100
	70

תקרות השכר החודשי הנקובות בטבלה הינן ביחס ל- 100% משרה. במקרה בו בעל תפקיד מרכזי מועסק במשרה חלקית יותאם השכר החודשי המצוין בטבלה ביחס להיקף המשרה. על אף האמור, שכר חודשי קבוע העולה בשיעור של עד 10% מהסכומים המפורטים לעיל לא יחשב כסטייה מהוראה זו. כמו כן, במקרים מיוחדים, ומבלי שהדבר ייחשב כסטייה ממדיניות התגמול, בהם יש להבטיח את יכולתה של קבוצת מגדל לגייס ולשמר מנהלים איכותיים ובעלי ניסיון ניתן, בכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול והדירקטוריון, לשלם שכר חודשי בסכום גבוה מהשכר החודשי הנקוב בטבלה בתוספת 10%.

⁹ צמוד למדד חודש מרץ 2016.

¹⁰ צמוד למדד חודש מרץ 2016.

¹¹ צמוד למדד חודש מרץ 2016.

השכר החודשי הקבוע של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן. ככל שייקבע כי השכר החודשי הקבוע צמוד למדד כאמור, אזי השכר החודשי הקבוע יעודכן, אחת לשנה, בתחילת כל שנה קלנדרית, בהתאם לעלייה בלבד במדד המחירים לצרכן.

20. עדכוני שכר

מעט לעת יבחן שכרם החודשי הקבוע של בעלי תפקיד מרכזי, בין השאר, ובהתאם לצורך, בהתבסס על השיקולים הבאים:

20.1. עדכוני שכר בחברה, בגופים מוסדיים אחרים ובחברות דומות.

20.2. השוואה לשוק הרלבנטי לבעלי תפקידים דומים.

20.3. ביצועיו של בעל התפקיד המרכזי ותרומתו להשגת יעדי החברה וקבוצת מגדל.

20.4. מצבה העסקי של קבוצת המוסדיים, לרבות ביחס לגופים מוסדיים אחרים.

21. הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

ניתן להעניק לבעלי תפקיד מרכזי הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר חלקם מקורם בדרישות חוקי העבודה, חלקם נובעים מנוהגים המקובלים בשוק העבודה או בקבוצת המוסדיים וחלקם נובעים מההסכם הקיבוצי החל על עובדי הגופים המוסדיים.

תנאים נלווים כוללים תנאים שונים כגון: חופשה שנתית, מחלה, הבראה, רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב, טלפון, טלפון סלולרי, עיתונות וספרות מקצועית ויומית, דמי חבר לאגודות מקצועיות ותשלום עבור ביטוחים מקצועיים, השתתפות בהשתלמויות וכנסים מקצועיים, פעילויות רווחה, בדיקות סקר, מתנות לחגים, ימי הולדת ואירועים אחרים, החזר הוצאות, לרבות הוצאות אש"ל ונסיעה בארץ ובחו"ל והוצאות אחרות שהוצאו בקשר עם ביצוע התפקיד, העמדת ציוד, מחשוב וכיוצא, השתתפות בכנסים ונסיעות תמרוץ לסוכנים (כולל בן / בת זוג), נופש וימי גיבוש, כרטיסים לאירועי תרבות שהחברה משתתפת במימונם, הכללה במסגרת ביטוחים ושירותים פיננסיים שקבוצת המוסדיים עורכת לכלל עובדיה ותנאים אחרים החלים על עובדי הגופים המוסדיים או מכח ההסכם הקיבוצי (להלן: "התנאים הנלווים").

ההפרשות הסוציאליות כוללות הפרשות מעביד לחסכון ארוך טווח של תגמולים ופיצויים (במסגרת ביטוח או קרן פנסיה), קרן השתלמות וביטוח אובדן כושר עבודה (להלן: "ההפרשות הסוציאליות").

חלק מהתנאים הנלווים או ההפרשות הסוציאליות עשויים להיות מגולמים, באופן מלא או חלקי, על ידי קבוצת המוסדיים לצרכי מס.

מנכ"ל מגדל ביטוח יהא מוסמך לאשר מתן הטבה כללית שאינה בסכומים מהותיים לבעל תפקיד מרכזי, כגון שובר נופש/ארוחה/פעילות אחרת, מתנות לחגים, השתתפות בהשתלמות, השתתפות, עם או בלי בן/בת זוג בנסיעת תמרוץ לסוכנים או נסיעות אחרות בישראל או בחו"ל.

22. מענק שנתי מובטח אישי¹²

בשל הצורך לשמר כוח אדם איכותי, ניתן להעניק, לבעל תפקיד מרכזי, במקרים מיוחדים, מענק שנתי מובטח אישי שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר לא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, ובכפוף לאישור פרטני מראש ולתקופה שלא תעלה על שלוש שנים. ככל שבעל התפקיד המרכזי יסיים את כהונתו במהלך התקופה בגינה הוא זכאי לתשלום, ישולם לו החלק היחסי של אותו מענק. למניעת כפל מענקים, יובהר כי במקרה שסכום המענק השנתי לו יהיה זכאי בעל התפקיד המרכזי יהיה גבוה מסכום המענק המובטח האישי, יהיה המענק השנתי בגובה הפער בין סכום המענק המובטח האישי לסכום המענק השנתי.

¹² לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

2.3. מענק נורמטיבי

לכל בעל תפקיד מרכזי יוגדר מענק נורמטיבי ("המענק הנורמטיבי") אשר לא יעלה על שש (6) משכורות חודשיות אשר הינו המענק המחושב בציון ביצוע של 100%. המענק הנורמטיבי לבעלי התפקיד המרכזי יקבע ביחס לכל שנה קלנדרית.

יובהר, כי המגבלה המפורטת לעיל מציינת את המענק הנורמטיבי המקסימלי.

2.4. הרכב המענק השנתי

2.4.1. המענק השנתי לבעל תפקיד מרכזי שאינו גורם השקעות יכלול שלושה סוגי רכיבי יעדים:

2.4.1.1. יעדי חברה

רכיב יעדי החברה יכלול יעדים שייקבעו מדי שנה בתחילת השנה בפרמטרים ובמשקולות של רווח כולל לאחר מס, תשואה ריאלית שנתית ברוטו משוקללת בתיקי עמיתים – קרן יי החדשה ופנסיה, שיעור גידול בשווי עסק חדש (NBV), שיעור גידול בפרמיות ברוטו (כולל חוזי השקעה) ודמי גמולים – חא"ט, שיעור גידול בפרמיות שהורוחו ברוטו – ביטוח כללי ושיעור גידול בפרמיות שהורוחו ברוטו - בריאות.

בכל אחד מהפרמטרים ייקבע ציון ביצוע על בסיס יחסי בהשוואה למתחרים. הציון היחסי יקבע על בסיס ליניארי כאשר הביצוע הגבוה מבין 5 המתחרים יקבל ציון מקסימלי של 140%, הביצוע הנמוך ביותר יקבל ציון מינימלי של 0% ("ציון יחסי").

בכל אחד מהפרמטרים יקבע גם ציון על בסיס הישגים אבסולוטיים. בכל מדד יקבעו ביצועים שיזכו בציון של לפחות 70%, 100% ולכל היותר 140%. השגת יעדים ברמה דומה לזו של תכנית העבודה תזכה בציון 100% לפחות ("ציון אבסולוטי").

ציון הביצוע הסופי בכל אחד מהפרמטרים הרכיב יעדי החברה יהיה הגבוה מבין הציון היחסי והציון האבסולוטי.

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להוסיף פרמטר של שיפור במדד יעילות (יחס הוצאות לפרמיה ותקבולים) במשקל שלא יעלה על זה שנקבע במדיניות ובמקרה שיתווסף פרמטר זה יוקטנו יתר הפרמטרים באופן יחסי.

יעדי החברה האבסולוטיים לא יפחתו מיעדי המינימום (במונחי מענק מטרה – 100%) שנקבעו במדיניות.

2.4.1.2. יעדים יחידתיים / אישיים

היעדים היחידתיים/אישיים יקבעו בהתאם ליחידה העסקית/ארגונית אותה מנהל, או אליה משתייך בעל תפקיד מרכזי ותפקידו הספציפי. במסגרת היעדים יחידתיים/אישיים, לכל בעל תפקיד מרכזי ייבחרו לפחות שני יעדים יחידתיים/אישיים. יעדים יחידתיים/אישיים עשויים לכלול לדוגמה את היעדים הבאים: יעד רווחיות או צמיחה של היחידה העסקית; יעדי תפעול ושירות; יעדים של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים, שיעור מימוש תכנית העבודה או רכיבים מסוימים בה. יובהר, כי היעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

2.4.1.3. הערכה אישית

רכיב זה ישקף את ההערכה האישית תוך מתן דגש, בין היתר, על ההיבטים הבאים: מיומנויות ניהול והובלת צוות, משימתיות ומנהיגות, מוכוונות ונמרצות עסקית, אפקטיביות והובלת שינויים, יחסי אנוש, שירותיות מול ממשקי עבודה פנימיים וחיצוניים, עמידה ברגולציה ובהוראות הציות, ניהול סיכונים, יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים העולים מדוחות אלה.

ביחס לגורמי השקעות, יילקחו בחשבון במיוחד מרכיבים איכותיים ביחס לניהול השקעות אשר היה קשה לכמתם ו/או לכמתם באופן שישקלל את הסיכונים הנלווים בצורה ראויה, כגון ייזום השקעות חדשות, חדשנות, איתור עסקאות וטיפול יעיל בהן וכיוצא ב, מרכיבים שעידוד כמותי בהם מחויב בריסון מקביל של נאותות ההשקעות והיותן לטובת תיק ההשקעות והיה קשה לאתר מדד ראוי שיביא לתוצאה זו.

24.2. משקל יחסי של כל רכיב

לכל אחד מסוגי היעדים האמורים יינתן משקל בקביעת המענק השנתי, בהתאם לתפקידו של בעל תפקיד מרכזי, ובכל מקרה משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים יעלה על 50% מהרכב המענק. דרישת המינימום האמורה לא תחול על פונקציות בקרה או בעלי תפקיד דואלי ככל שיהיו מנועים מלקבל רכיב משתנה המבוסס על יעדים פיננסיים הקשורים לדוחות הכספיים או דוחות נלווים להם ו/או אחרים (כגון ערך גלום).

יעדי החברה והיעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

רכיב ההערכה האישית לא יעלה על 20% ובלבד שאם יכללו ברכיב היעדים היחידתיים/אישיים יעדים שאינם מדידים, משקל רכיב היעדים היחידתיים/אישיים יחד עם רכיב ההערכה האישית לא יעלו על 20%.

24.3. גורמי השקעות

לגורמי השקעות יהיה רכיב חטיבתי נפרד מהיעד האישי ורכיבי המענק יהיו במשקלות הבאים:

רכיב יעדי חברה	רכיב יעד חטיבתי*	רכיב יעד אישי *	רכיב הערכה אישית
25%	35%	20%	20%

* היעדים החטיבתיים והיעדים האישיים יהיו יעדים מדידים. אם יכללו ברכיב היעדים החטיבתיים/אישיים יעדים שאינם מדידים, משקל רכיב זה יחד עם רכיב ההערכה האישית לא יעלה על 20%.

במקרה של נקיבת יעדי ייחוס אישיים ו/או יעדים חטיבתיים בדרך של הפניה למדד שמפורסם על ידי חברה ו/או גוף כלשהו – תהיה החברה רשאית, באישור מנכ"ל מגדל ביטוח, לעשות שימוש ביעדי ייחוס המפורסמים על ידי חברה אחרת, בכל מקרה בו אין הבדל מהותי במדד עצמו, הרכבו ומשקלות הרכיבים הנמדדים בו. הודעה על עדכון ו/או שינוי כאמור תימסר אחת לשנה בעת הדיון השנתי במדיניות התגמול והיא תהיה בתוקף, כל עוד לא נקבע מפורשות אחרת, מכאן ולהבא או בעת העדכון בפועל של מדיניות תגמול זו, לפי המאוחר.

הרכיב החטיבתי והרכיב האישי בהשקעות יהיו כמפורט בנספח השקעות שצורף למדיניות התגמול.

25. שקלול הביצועים במענק ותקרה לביצועי יתר

25.1. ציון הביצוע בכל היעדים ובכל רכיבי המענק, ישוקלל בהתאם למשקלו היחסי של כל רכיב, ויהווה את ציון הביצוע הכולל ("ציון ביצוע כוללי"). עם קבלת ציון ביצוע כולל, יוכפל הציון האמור במענק הנורמטיבי ויהווה את "סכום המענק המחושב".

25.2. בציון ביצוע כולל של 100%, יהיה סכום המענק המחושב כגובה המענק הנורמטיבי.

25.3. בציון ביצוע כולל נמוך משיעור שייקבע, יהיה סכום המענק המחושב שווה לאפס ("איפוס"). כך למשל, אם ייקבע שיעור איפוס של 70%, הרי שבעת ציון ביצוע הנמוך מ-70% יהיה סכום המענק המחושב אפס.

25.4. בציון ביצוע כולל גבוה משיעור שייקבע, ייקטם סכום המענק המחושב בשיעור זה. כך למשל, אם ייקבע שיעור קיטום של 140%, הרי שבעת ציון ביצוע גבוה מ-140% יהיה ציון הביצוע 140% ובהתאם סכום המענק המחושב המקסימלי בשיעור של 140% מהמענק הנורמטיבי ("מענק מקסימלי").

25.5. שיעור הקיטום לביצועי יתר נקבע כ-140% לפיכך במקרה של ציון משוקלל כולל מקסימלי של 140% תקרת המענק המחושב המקסימלי תהיה בגובה של 8.4 משכורות חודשיות.

26. תנאי סף - התנאים המוקדמים לקבלת מענק שנתי בגין שנה קלנדרית מסוימת יהיו,

26.1. העדר חריגה מדרישות ההון על פי ההסדר התחיקתי ("תנאי ההון"); וכן

26.2. עמידה בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ("תנאי הנזילות"); וכן

26.3. לגבי תשלום המענק במלואו, תשואה על ההון של 7% לפחות במגדל אחזקות. בשיעור תשואה שבין 4% ל-7%, ישולם חלק יחסי של המענק השנתי, על בסיס ליניארי, כאשר ב-4% ישולם 4/7 מסכום המענק השנתי, ב-5% ישולם 5/7 מסכום המענק השנתי וכן הלאה.

בכל שנה, בסמוך לאחר פרסום דוחות ערך גלום של קבוצות הביטוח הנכללות בייחוד ("מועד המדידה"), יימדדו כל היעדים ברכיבי המענק לאורך תקופה של שלוש (3) שנים קלנדריות אחרונות מלאות שחלפו בסמוך לפני מועד המדידה ("תקופת המדידה") וזאת תוך מתן משקל יחסי לכל שנה קלנדרית בתקופת המדידה כמפורט להלן: שנת המענק – 50%, השנה הקלנדרית שלפניה ("שנה קודמת לשנת המענק") – 30%, השנה הקלנדרית שלפניה השנה הקודמת לשנת המענק ("שנה אחרונה בתקופת המדידה") – 20%.

בחישוב הציון המשוקלל של המענק המחושב, לא יבוצע קיטום או איפוס, אם נקבע, ביחס לציון הביצוע של השנתיים הראשונות של תקופת המדידה (השנה הקודמת לשנת המענק והשנה האחרונה בתקופת המדידה).

28. הפחתה או ביטול של המענק

28.1. ירידה בדירוג אגרות החוב שהנפיק גוף מוסדי מקבוצת המוסדיים

בכל מקרה בו דירוג של אגרת חוב כלשהי שהונפקה ואשר טרם נפרעה על ידי מי מהגופים המוסדיים בקבוצת המוסדיים ב-31 לדצמבר בכל שנה קלנדרית רלבנטית ירד, בהשוואה לדירוג קודם מקביל של אותה אגרת חוב ב-31 לדצמבר בשנה הקלנדרית הקודמת, ברמה גבוהה מממוצע ירידת הדירוג של ארבע קבוצות הביטוח הגדולות בישראל, יופחת המענק השנתי (מבלי לגרוע מיתר סמכויות ההפחתה) כמפורט להלן: (א) ב-5% במקרה של ירידה בנוטצ' אחד יותר מהממוצע; (ב) ב-10% מסכום המענק המחושב במקרה של ירידה בשני נוטצ'ים יותר מהממוצע; ו- (ג) ב-15% מסכום המענק המחושב במקרה של ירידה בשלושה נוטצ'ים ומעלה יותר מהממוצע.

28.2. הפחתה בשיקול דעת עקב חריגה מתיאבון סיכון

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בהתרחשות אחד או יותר מהמקרים הבאים של חריגה מהותית מתיאבון הסיכון, ישקול דירקטוריון מגדל ביטוח, בהתאם לנסיבות והיקף החריגה בה מדובר לרבות ההפסד הפוטנציאלי או ההפסד בפועל, הפחתה מסכום המענק המחושב בשיעור או בסכום שייקבע ביחס לבעלי תפקיד מרכזי מסוימים, כולם או חלקם, לפי העניין:

- * חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לחשיפה למניות;
 - * חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לחשיפה להשקעות בחו"ל;
 - * חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לאחזקת מזומנים ושווי מזומנים או נכסים נזילים;
 - * חריגה ממגבלות שקבע הדירקטוריון לחשיפה לקבוצת לוויים;
 - * השהיה של תשלומי שטרי הון שהנפיק מי מהגופים המוסדיים בקבוצת המוסדיים; ו/או
 - * כל עוד לא נקבע ו/או אושר אחרת, באופן כללי או ספציפי על ידי דירקטוריון מגדל ביטוח:
- דירוג מבטח במשנה בעסקי "זנב ארוך" פחת מ: (B) על פי AM BEST (שווה ערך ל (A-) לפי (S&P).
 - דירוג מבטח במשנה בעסקי "זנב קצר" פחת מ: (C++) על פי AM BEST (שווה ערך ל (BBB) לפי (S&P).

בסעיף זה חריגה, משמע חריגה מהותית אקטיבית, בהתאם לפרשנות מונח זה בהסדר התחיקתי.

28.3. מבלי לגרוע מכלליות מהאמור לעיל, ניתן להורות, בכל עת, כי לא ישולם רכיב משתנה, כולו או חלקו, אף אם אושר מענק נורמטיבי לבעל תפקיד מרכזי, אחד או יותר (ולרבות, למען הסר ספק, כולם). כן ניתן להורות על שינוי, ביטול או השהייה של הענקה ו/או להפחית כל סכום של רכיב משתנה, ולרבות של סכום המענק המחושב, לפי העניין, והכל בין ביחס לכלל בעלי תפקיד מרכזי ובין למי מהם, בין שהשינוי אחיד ורוחבי ובין שהינו פרטני, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון, לרבות מבלי למעט, בחינה בדיעבד של הנסיבות הכוללות ובהתחשב בכך שקיימים סיכונים שלא ניתן או קשה לכמתם מראש ולאור שיקולים של טובת קבוצת המוסדיים.

סמכויות אלו ניתנות להפעלה גם ביחס לרכיב משתנה שהיעדים והמדדים בבסיסו לשנה קלנדרית מסוימת כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים, וכל זאת כל עוד לא בוצע התשלום על פיו.

האמור בסעיף זה יחול על כל שינוי, ביטול, השהייה ו/או ביטול שתוצאתם תשלום מענק שנתי בהתאם להוראות המדיניות ובגבולות סכום המענק המחושב.

29. תשלום מענק שנתי במקרים מיוחדים בהם הציון הסופי אינו מזכה במענק שנתי ו/או אין עמידה בתנאי הסף ו/או נעשתה הפחתה רוחבית

29.1 מענק חברה - במקרה בו הציון הסופי אינו מזכה במענק שנתי בהתאם לאמור לעיל, אולם קיימת עמידה לפחות ברכיב יעדי החברה ובתנאי הסף, והחברה קיבלה החלטה לחלק לרוב עובדי החברה בונוס, ניתן יהיה לשלם, בהמלצת מנכ"ל מגדל ביטוח, מענק בגין רכיב יעדי החברה וכן רכיבים אחרים שבהם התקבלה תוצאה חיובית, והכל בהתאם לתוצאה שהתקבלה בגין רכיבים אלו ועל רקע נסיבות שיצריכו זאת. מענק החברה לא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע.

29.2 מענק שיקול דעת – ניתן לשלם מענק בשיקול דעת במקרה בו הציון הסופי אינו מזכה במענק שנתי בהתאם לאמור לעיל ולא קיימת עמידה ברכיב יעדי החברה או במקרה בו לא תהיה עמידה בתנאי הסף או תבוצע הפחתה רוחבית כאמור במדיניות זו. המענק בשיקול דעת יהיה עד 20% מהמענק הנורמטיבי לאותה שנה קלנדרית.

29.3 מענק מצטיינים – מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ניתן יהיה לשלם מענק למצטיינים בסכום מקסימלי שיקבע לעניין זה, בשיעור של עד 50% מהמענק הנורמטיבי או 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, לפי הגבוה. תשלום כאמור יבוצע בכפוף לעמידה של בעל התפקיד המרכזי בציון מינימלי שיקבע למדדים האישיים (כולל הערכת המנהל).

30. מענקים אחרים

30.1 מענק מיוחד¹³

בנסיבות מיוחדות, ניתן לאשר, בתחילת שנה קלנדרית או במהלכה, תגמול מיוחד, ללא הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, בגין פעילות מיוחדת שאינה פעילות שוטפת, כגון פרויקטים ייחודיים או עמידה באתגרים בלתי צפויים שלא נכללו במסגרת תכנית העבודה, ו/או משיקולים של עידוד מקצועיות, מומחיות, מעורבות, אפקטיביות ושיקולי טווח ארוך דומים אחרים, ובלבד שיעדי מענק זה והתקופה למדידתו יוגדרו מראש.

בתום תקופת המדידה שיועדה למענק זה, תבוצע המדידה וההערכה של הביצוע והזכאות למענק זה בגין הביצועים שעמדו ביסוד הענקתו.

המענק המיוחד לא יעלה על שש (6) כפולות השכר החודשי הקבוע.

30.2 מענק חתימה¹⁴

בשל הצורך לגייס כוח אדם איכותי, ניתן להעניק מענק חתימה מיוחד שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר לא יעלה על סך של שש (6) כפולות השכר החודשי הקבוע. מענק החתימה המיוחד ייקבע, בין היתר, תוך התחשבות בתנאי השוק ובנסיבות הספציפיות של אותו בעל תפקיד מרכזי כאמור.

31. פריסת תשלום הרכיב המשתנה השוטף

31.1 סך השווה לשיעור הנקוב להלן מתוך הרכיב המשתנה השוטף (רכיב משתנה שאינו אגב סיום ההעסקה) שישולם לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית (למעט, ככל שייכלל ברכיב המשתנה השוטף, מענק חתימה) יידחה ("סכום נדחה") וישולם בפריסה של 3 תשלומים שנתיים שווים (הראשון מביניהם ישולם בשנה העוקבת לשנה בה בוצע התשלום הראשון על חשבון הרכיב המשתנה) כאשר המועד המיועד לתשלום של כל אחד מהתשלומים הנדחים הינו זמן סביר לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של השנה שקדמה לשנת התשלום:

סכום נדחה (שיעור מסך המענק השנתי)	
55.0%	מנכ"ל
52.5%	בעל תפקיד מרכזי, שאינו פונקציית בקרה, ובעל תפקיד דואלי
50.0%	פונקציית בקרה

¹³ לא יחול לגבי יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל.

¹⁴ לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

31.2. תנאים לביצוע תשלום נדחה

ביצוע תשלום נדחה יהיה כפוף להתקיימות התנאים הבאים:

- 31.2.1 העדר חריגה מדרישות ההון על פי ההסדר התחיקתי ("תנאי ההון"); וכן
 - 31.2.2 עמידה בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ("תנאי הנזילות"); וכן
 - 31.2.3 על פי הדוחות הכספיים שפורסמו קודם לאותו תשלום, למגדל אחזקות רווח כולל מצרפי חיובי בשמנת הרבעונים האחרונים או לחילופין בשנים עשר הרבעונים האחרונים ("תנאי רווח מצרפי").
- 31.3 אם וככל שסך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע בגין אותה שנה קלנדרית או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, לא יחול האמור בסעיף לעיל וכל המענק המחושב ישולם בתשלום שאינו נדחה.

32. מגבלה על גובה הרכיב המשתנה

- 32.1 הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית לא יעלה על סך של 10 (עשר) כפולות השכר החודשי הקבוע.
- 32.2 למען הסר ספק מובהר כי תשלום המענק למנכ"ל מגדל אחזקות (שהינו נושא משרה במגדל ביטוח) כפוף להוראות התוספת הראשונה א' לחוק החברות, לפיהן, הרכיב המשתנה יתבסס, בין היתר, על קריטריונים הניתנים למדידה, אולם, על אף האמור לעיל, ניתן לקבוע, בכפוף להוראות חוזר גופים מוסדיים 2015-9-31, מדיניות תגמול בגופים מוסדיים – תיקון, כי חלק שאינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של מנכ"ל מגדל אחזקות למגדל אחזקות.

33. תשלום מענקים אינו חלק מהשכר הקבוע

כל תשלום אשר ישולם, ככל שישולם, במסגרת מענק שנתי מובטח אישי או הרכיב המשתנה אינו ולא ייחשב כחלק מהשכר הקבוע ככל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורין, הפרשות לקופת הגמל וכיו"ב.

34. השבה/חובת החזר/התאמת סכומי מענקים

34.1 בעל תפקיד מרכזי יחזיר לגוף מוסדי, מתוך הסכומים ששולמו לו כרכיב משתנה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "השבה"), את הסכומים/שיעורים המפורטים להלן וזאת בהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד הכוללות בין היתר את הנסיבות המפורטות להלן:

(א) שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או של קופת גמל שבניהולו באופן שבהתאם לתוצאות הכספיות המתוקנות ("התוצאות המתוקנות"), יסתבר כי מענק ו/או סכום כלשהו ברכיב המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי לפני ביצוע תיקון הדוחות הינו גבוה מהמענק לו זכאי בעל התפקיד המרכזי על-פי התוצאות המתוקנות.

במקרה כאמור ישיב בעל התפקיד המרכזי את ההפרש בין המענק שקיבל בפועל לבין המענק המחושב על בסיס התוצאות המתוקנות ולצורך ביצוע חובת החזר קבוצת המוסדיים תהיה רשאית לקזז את הסכום הדרוש להחזר (בפעם אחת או בתשלומים), לאחר מתן הודעה לבעל התפקיד המרכזי, מכל סכום המגיע לו ממנה, לרבות סכום/מים שנתיים שנדחה/ אשר יבשילו ו/או כל תשלום שבעל תפקיד מרכזי זכאי לו ואשר נדחה מועד תשלומו, ו/או מענקים שלהם יהיה זכאי בעל תפקיד מרכזי, אם יהיה זכאי, בעתיד.

להסרת ספק מובהר, כי אם בהתאם לתוצאות המתוקנות יסתבר כי המענק השנתי שהוענק לבעל תפקיד מרכזי הינו נמוך מהמענק לו היה זכאי בעל תפקיד מרכזי, תבוצע גם התאמה כלפי מעלה וישולם לבעל תפקיד מרכזי הסכום הדרוש על פי התוצאות המתוקנות.

(ב) שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו;

(ג) קביעה של ועדת התגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לגוף המוסדי או לחוסכים באמצעותו, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו.

לעניין זה, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על הגוף המוסדי על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה אשר הינה מעל 5% מההון העצמי של מגדל אחזקות במועד קרות הנזק החריג.

34.2. ועדת התגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי האמור לעיל ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

לענין ההשבה, מובהר כי הנזק החריג, אם יחול, ייוחס לשנה/ים הרלבנטית/יות שבהן התרחשה הפעולה/ המחזל שבגינו נגרם הנזק החריג ותשלומו של הנזק החריג לא ייחשב כהוצאה בשנה השוטפת לענין חישוב המענק השוטף, והכל לפי קביעת ועדת התגמול.

34.3. לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לפי האמור לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

34.4. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו בני השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "**תקופת ההשבה**"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

(א) הגוף המוסדי פתח בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
(ב) אם נודע לגוף המוסדי שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי משרה בו.

34.5. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה. ההוראה האמורה לא תחול במקרה בו יקבע כי התגמול המשתנה שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר השנה בגינה שולם המענק.

35. זכאות ביחס לתקופת העסקה חלקית בשנת המענק

בכפוף לאישור, בעל תפקיד מרכזי אשר יסיים את העסקתו במהלך שנה קלנדארית, שלא בנסיבות המקנות לחברה זכות לשלול פיצויי פיטורין על-פי חוק פיצויי פיטורין התשכ"ג-1963 ("נסיבות שוללות") וכן בעל תפקיד מרכזי שיחל את עבודתו בחברה במהלך שנה קלנדארית, יוכל לקבל את הרכיב המשתנה באופן יחסי לתקופת העסקתו בתקופת המדידה (עד למועד סיום העסקה לגבי בעל תפקיד מרכזי אשר יסיים את העסקתו) ובלבד שעבד לפחות 6 חודשים בשנת המענק. כל יתר ההוראות במדיניות לעניין רכיב משתנה יחולו על מי שפרש כפי שהן חלות על מי שלא פרש, לרבות, מבלי למעט דחייתם של סכומים נדחים והתנייתם בתנאים.

ח. תנאי סיום העסקה

36. הודעה מוקדמת

בעלי תפקיד מרכזי, יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד שישה (6) חודשים.

בתקופת ההודעה המוקדמת יהיו זכאים בעלי תפקיד מרכזי לשכר החודשי הקבוע, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. ככלל, בעל תפקיד מרכזי יידרש לעמוד לרשות הגוף המוסדי הרלבנטי בתקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם תחליט החברה אחרת (ובמקרה האחרון ישולמו לבעל תפקיד מרכזי דמי הודעה מוקדמת גם ללא מתן שירותים בפועל).

37. פיצוי פיטורין

במקרה של סיום העסקה, בעלי תפקיד מרכזי יהיו זכאים, למעט במקרה של פיטורין בנסיבות שוללות ולמעט במקרה שתנאי העסקתו כוללים הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, לפיצויים בגובה 100% של השכר החודשי הקבוע האחרון לכל שנת עבודה, או לסך הכספים הצבורים בקופת התגמולים, בגין ההפרשות לפיצויים, לפי הגבוה.

נושאי משרה במגדל ביטוח ונושאי משרה שהינם מנהלים בכירים במקפת או יוזמה, יהיו זכאים לתשלום של עד תשע (9) כפולות השכר החודשי הקבוע כמענק הסתגלות (להלן בסכום שיוענק, אם יוענק, "מענק הסתגלות").

39. פריסת תשלומי פרישה

39.1. סך השווה ל- 50% מסך מענק ההסתגלות יידחה לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד סיום ההעסקה (היתרה תכונה להלן: "תשלומי פרישה נדחים"). תשלומי הפרישה הנדחים ישולמו בשלושה (3) חלקים שווים, לפי העניין:

- 39.1.1. תשלום ראשון - בתום 12 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;
- 39.1.2. תשלום שני - בתום 24 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;
- 39.1.3. תשלום שלישי - בתום 36 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

39.2. על אף האמור לעיל, אם סך תשלומי הפרישה אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע בגין אותה שנה קלנדרית או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, אין חובה לדחות את תשלומי.

40. תנאי סף לתשלום תשלומי פרישה נדחים

40.1. תשלום תשלומי הפרישה הנדחים יהא כפוף לתנאים הבאים:

- 40.1.1. העדר חריגה מדרישות ההון על פי ההסדר התחיקתי ("תנאי ההון"); וכן
- 40.1.2. עמידה בשיעור ההחזקה הנדרש בנכסים נזילים בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ("תנאי הנזילות"); וכן
- 40.1.3. ביחס לתשלום הנדחה השני והשלישי של מענק ההסתגלות - אם לא החל נושא המשרה לכהן במקום עבודה אחר.

40.2. מובהר, למען הסר ספק, כי מנכ"ל מגדל ביטוח יהיה רשאי, אך לא חייב, להתנות תשלום תשלומי פרישה נדחה בתנאים שונים נוספים על האמור בסעיף זה.

ט. שיפוי, ביטוח, פטור

41. נושאי המשרה, דירקטוריון וחברי ועדות השקעה יהיו זכאים לקבלת כתבי שיפוי וכתבי פטור מהגוף המוסדי בו הם מכהנים, בהתאם להוראות תקנון חברה הרלבנטי והאישורים הנדרשים על פי דין.

כתבי הפטור שיינתנו על פי מדיניות זו לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

42. בנוסף, קבוצת המוסדיים רשאית לרכוש ביטוח נושאי משרה (ביטוח D&O) עבור נושאי המשרה, דירקטורים וחברי ועדות השקעה, לרבות עבור בעל השליטה וקרוביו שיכהנו בקבוצת המוסדיים, וזאת, בסכומי ביטוח שלא יעלו על 200,000,000 דולר ובפרמיה שנתית שלא תעלה על 1.5 מיליון דולר. סכום זה נקבע על בסיס הערכה לגבי צורך עתידי כאשר היקף הביטוח יקבע כתלות בתנאי השוק, לרבות הפרמיה ביחס לכיסוי הביטוחי ולסיכון.

י. גמול דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון או הדח"צים וגמול חברי ועדת השקעות

43. דירקטור יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.

44. תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי¹⁶ או יושב ראש דירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי, לפי הוראות חוזר גופים מוסדיים שמספרו 2009-9-4 (להלן: "חוזר תגמול דח"צים").

¹⁵ לא יחולו על בעל שליטה או קרובו.

¹⁶ ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.

45. נטרולים

בעת מדידה ותחשיבים של יעדי הביצוע ו/או תנאי לביצוע תשלומים המבוססים על דוחות כספיים או נתונים פיננסיים אחרים, לרבות, מבלי לגרוע מהאמור, תנאי סף, תנאי הפחתה וכיוצא ב', והנכללים במדיניות זו, ניתן יהיה לנטרל אירועים חד פעמיים וחריגים, בין השאר בשל שינויים ברגולציה, לרבות ביחס לחברות הנכללות בתוצאה המצרפית, אשר לקיחתם בחשבון ביעדים מביאה לתוצאה שאינה משרתת את המטרות העומדות בבסיס הענקת התגמול השנתי ומתגמלת את בעלי התפקיד המרכזי בחסר או ביתר שלא על פי ביצועיהם. מבלי לגרוע מכלליות האמור, במקרה של שינוי מהותי בשיעור הריבית חסרת הסיכון במשק או בפרמטר משק/ענפי אחר, יבחן הצורך בנטרול השפעות השינוי על הרווח הכולל של החברה לצורך חישוב יעדי החברה והתשואה על ההון.

46. הסדר תחיקתי

- 46.1. בכל מקרה בו תימצא, אם תימצא, סתירה בין הוראות מדיניות זו להוראות ההסדר התחיקתי, יחולו הוראות המדיניות בהתאמה ובשינויים המתחייבים מההסדר התחיקתי ותוך הלימה לעקרונות שעמדו ביסוד קביעת מדיניות זו, ככל שהם מתיישבים עם ההסדר התחיקתי.
- 46.2. בכל מקרה של שינוי ו/או עדכון של ההסדר התחיקתי, יבחן הצורך בהתאמת המדיניות להוראות ההסדר התחיקתי בהלימה לעקרונות היסוד שעמדו בבסיס המדיניות.

47. פרשנות

המדיניות תפורש בהתאם לעקרונות היסוד העומדים ביסודה ולהוראות ההסדר התחיקתי.

48. אי התקיימות תנאי סף לביצוע תשלום נדחה

- 48.1. לא התקיימו תנאי הסף, כולם או חלקם, לביצוע תשלום נדחה של הרכיב המשתנה ו/או של תשלומי הפרישה הנדחים ("התשלומים הנדחים"), הזכאות לתשלומים הנדחים, כולם או חלקם, לא תתבטל אלא תידחה לרבעון הבא וביצוע התשלומים יהיה כפוף להתקיימות כל תנאי הסף באותו המועד. דחיית הזכאות כאמור, אם לא תהא ברבעון העוקב כאמור, תדחה לרבעון העוקב שלאחריו וכך גם ברבעון שלאחר מכן ובלבד שלא ניתן יהיה לדחות תשלומים של תשלומים נדחים כלשהם ביותר משלוש שנים קלנדריות רצופות.
- 48.2. על אף הדרישה להתקיימות תנאי סף לביצוע תשלומים נדחים, לפני ביצועו של כל תשלום נדחה ניתן יהיה להורות כי אף שלא התקיים תנאי כלשהו מתנאי הסף יבוצע התשלום הנדחה, כולו או חלקו, בהתאם למכלול הנסיבות באותה העת, לרבות, מבלי למעט, תחילת עבודה במקום אחר, מידת הקשר ו/או ההשפעה של בעל התפקיד המרכזי לתנאי שלא התקיים וכן מידת השפעת ביצועו של תשלום זה על נטילת סיכונים עודפים.

49. הצמדה לתשלומים נדחים

כל סכום שנדחה תשלומו על פי מדיניות זו, מכל סיבה שהיא, ישולם בתוספת הפרשי הצמדה לעליית מדד המחירים לצרכן, הידוע בעת כל תשלום, כאשר מדד הבסיס הינו המדד שהיה ידוע בעת ביצוע התשלום הראשון בגין אותו הסכום.

50. מיקור חוץ

בעת התקשרות עם נותן שירות למתן שירותים או ביצוע תהליכים ו/או פעולות של גוף מוסדי בקבוצת המוסדיים ואשר, אלמלא נעשו על ידו היו מתבצעים על ידי הגוף המוסדי עצמו (למעט שירותים כאמור לגוף מוסדי מקבוצת המוסדיים או מכל חברה בחברה בשליטה של מגדל אחזקות), ואשר הינה בגדר "מיקור חוץ" על פי ההסדר התחיקתי ובמסגרת מדיניות מיקור חוץ של קבוצת המוסדיים ("מיקור חוץ"), וככל שלעובדים של נותן שירותים במיקור חוץ יש השפעה על פרופיל הסיכונים של הגוף המוסדי הרלבנטי או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותו, תוודא קבוצת המוסדיים במסגרת הסכם ההתקשרות כי מנגנון התגמול של עובדים אלו עקבי עם הוראות ההסדר התחיקתי לגבי מדיניות תגמול ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.