



מדיניות תגמול נושאי משרה - גופים מוסדיים בקבוצת מגדל - 2014

- 1. כללי**
- 1.1 דירקטוריון החברה אימץ החלטה בדבר מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה (להלן: **"מדיניות התגמול"**).
- 1.2 מדיניות התגמול גובשה במסגרת הליך פנימי וסדור, כך שמדיניות זו תגשים מחד, את רצון הקבוצה, לתגמל את נושאי המשרה (כהגדרתם להלן) בה על הצלחותיהם ולשמרם לטווח ארוך בקבוצה, לקשור את תגמול נושאי המשרה ליעדיה ארוכי הטווח של הקבוצה לקדם את יעדי החברה, וכן להגביר את תחושת ההזדהות שלהם על ידי יצירת אינטרס משותף. מאידך, מדיניות התגמול תבטיח כי התגמול על פיה מעודד התחשבות בסיכונים ויעלה בקנה אחד עם טובת המבוטחים, העמיתים והחוסכים ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית של הקבוצה¹.
- 1.3 בכדי להבטיח את קיום האמור לעיל, קבע הדירקטוריון דגשים המשתקפים במדיניות התגמול באמצעות מנגנונים וכלים שונים, הכל כמפורט להלן.
- 1.4 מדיניות התגמול הינה כלי מתקדם, מבוסס יעדים ומדדים, הנגזרים, בין היתר, מתכנית העבודה השנתית של הקבוצה ומהאסטרטגיה ארוכת הטווח של הקבוצה.
- 1.5 מסמך זה מהווה מסמך פרסום בדבר עקרונותיה הכלליים של מדיניות תגמול נושאי משרה בחברה, בהתאם להוראות חוזר המפקח על שוק ההון ביטוח וחסכון בעניין מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים מוסדיים מיום 29 בנובמבר 2009 (**"חוזר המפקח"**).
- האמור בו מוסיף על המתחייב על פי הוראות הדין הכללי, לרבות המתחייב מחוק החברות (כהגדרתו להלן)².
- 1.6 מובהר בזאת כי אין במסמך זה כדי להקים כל זכות לנושאי משרה אשר מדיניות התגמול חלה לגביהם ו/או לכל צד שלישי אחר.
- 1.7 **מדיניות תגמול זו, והענקות על פיה, כפופים לשינויים ו/או התאמות אשר ידרשו, אם יידרשו, בהתאם לחוזר בנושא מדיניות תגמול בגופים מוסדיים, כשיפורסם, או יפורסם בהמשך לטיטת חוזר (ש.ה. 142-2013) מיום 25/12/2013 של אגף שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר.**

¹ כמפורט בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (דירקטוריון וועדותיו), תשס"ז-2007 בדבר קביעת מדיניות התגמול של נושאי המשרה במבטח, תוך הבטחה כי מנגנון התגמול מקדם את יעדי המבטח ומעודד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילות המבטח.

² לפיכך, בכל מקום בו נקבעו הוראות לעניין דירקטוריון החברה, ובהתאם להוראות הדין הכללי, לרבות סעיף 270 לחוק החברות בקשר עם תגמול נושאי משרה, נדרש אישור של ועדת הביקורת, יש לקרוא את המסמך כאילו נאמר בו לעניין זה, "ועדת הביקורת, ולאחריה הדירקטוריון".

2. הגדרות

"גופים מוסדיים בקבוצה" - מגדל חברה לביטוח בע"מ, מגדל מקפת ניהול קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ ויוזמה קרן לעצמאים בע"מ וכן מגדל טכנולוגיות בע"מ ומגדל ניהול תביעות בע"מ, הפועלות עבור ובשם הגופים המוסדיים בתחום טכנולוגיות מידע וניהול תביעות ביטוח, בהתאמה.

"החברה" - מגדל חברה לביטוח בע"מ³.

"הדירקטוריון" - דירקטוריון החברה.

"המנכ"ל" - מנכ"ל החברה.

"חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999, כפי שיהיה במועד הרלבנטי.

"נושא משרה"⁴ - אם התקיימו בו אחד מאלה:

א. כהגדרתו בחוק החברות.

ב. עובדים ומנהלים העוסקים בפועל בניהול השקעות בקבוצה ומקבל בונוס.

"הבונוס" או "המענק"⁵ - הרכיב המשתנה בתגמול הנגזר מביצועי נושא המשרה.

3. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

3.1 הדירקטוריון מופקד על מדיניות התגמול ועל כל הפעולות הדרושות לשם יישומה לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה. בלי לגרוע מהאמור, הדירקטוריון יאשר את מידת העמידה ביעדי תכניות התגמול שתקבענה על בסיס עקרונות התגמול לפני מועד קביעת סכומי המענקים לנושאי המשרה.

3.2 הדירקטוריון ידון ויחליט על אופן הפיקוח ועל יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא כי היא מיושמת בבסיס כל תכניות התגמול השנתיות הנקבעות על-פיה. בכלל זה, יקבע הדירקטוריון כללי בקרה ודיווח ותיקון חריגות. הדירקטוריון יבחן אחת לשנה את מדיניות התגמול, הן ביחס לרמת הביצוע והן ביחס לרמת הסיכון בקבוצה, ויעדכנה במידת הצורך.

3.3 כאמור, על בסיס מדיניות התגמול הדירקטוריון רשאי לקבוע תכניות תגמול שנתיות לנושאי המשרה אשר תאושרנה באופן פרטני על ידי המוסדות המוסמכים בחברה ביחס לכל שנה, ככל שתקבענה. מבלי לגרוע מכלליות האמור, הדירקטוריון יהא רשאי להורות, בכל עת, כי לא ישולם כל בונוס בהתאם לתוכנית השנתית וכן רשאי להורות על שינוי ביטול או השהייה של התכנית השנתית, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון על-ידי הדירקטוריון ולאור שיקולים של טובת החברה והקבוצה ובכפוף לכל דין. עוד מובהר כי הכללת מי מנושאי המשרה בתכנית בשנה מסוימת איננה מחייבת את מי מהגופים המוסדיים בקבוצה להמשיך ולכלול נושא משרה כזה או אחר בתכניות לשנים הבאות, ככל שתהיינה כאלו, או להחיל עליו, אם ישותף בתכניות עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.

³ סעיף זה יותאם בכל גוף מוסדי בקבוצה באופן שהגוף המוסדי הרלבנטי יהיה "החברה".

⁴ כהגדרתו בחוזר המפקח.

⁵ כהגדרתו בחוזר המפקח

3.4 כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל 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 פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

3.5 בהליך אישור כל תכנית מענקים לנושאי משרה, חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון, ייבחנו את הרכיבים המרכיבים את המענק, הפרמטרים (מדדים) שלאורם הוא ייקבע ואת היעדים שיוצבו במסגרתם של פרמטרים (מדדים) אלו, וזאת על רקע תנאי השוק, מצבה של החברה ונושאים כיו"ב. **מובהר, למען הסר ספק כי, הדירקטוריון רשאי, לאחר אישור תכניות תגמול שנתיות מסוימות, להחליט כי לא ישולם כל בונוס בהתאם לתוכנית וכן רשאי להורות על שינוי, ביטול או השהייה של תכנית, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון על-ידי הדירקטוריון ולאור שיקולים של טובת החברה והקבוצה ("סטטייה מתכנית הבונוס השנתי").** סמכויות אלו ניתנות להפעלה גם ביחס לתכנית שיעדיה לשנה מסוימת כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים וכל זאת כל עוד לא בוצע התשלום על פיה.

4. דגשי הדירקטוריון למדיניות התגמול

מדיניות התגמול משקפת את דגשי הדירקטוריון אשר נועדו לוודא קיומו של איזון הולם בין הרצון לתמרץ ולשמר את נושאי המשרה בחברה לבין הצורך כי עקרונות התגמול יעלו בקנה אחד עם טובת המבוטחים, העמיתים והחוסכים ועם האסטרטגיה של החברה. דגשי הדירקטוריון באים לידי ביטוי במדיניות התגמול כדלקמן:

4.1 התאמת מדיניות התגמול למצבה הפיננסי של החברה ומטרותיה ארוכות הטווח - מדיניות התגמול כוללת תנאי סף לחלוקת בונוס וכן תקרות אישיות לנושאי המשרה ביחס אליהם חלה מדיניות התגמול. רכיב יעדי החברה הכלול במענק השנתי יהא מבוסס על יעדים כלל חברתיים/ קבוצתיים אשר מביאים לידי ביטוי, לדעת הדירקטוריון, את מצבה הפיננסי של החברה ואשר יש בהם כדי לתת ביטוי להצלחתה.

4.2 תגמול נושא המשרה יותאם כך שישקף את התרומה של נושא המשרה במסגרת יחידתו, לפעילות ולתוצאות הקבוצה והחברה, באופן שאינו מנותק מהחברה ומהקבוצה בכללותה - יעדי התגמול הנכללים במדיניות התגמול נחלקים לרכיבים הכוללים: (א) יעדים קשורים לרמת הקבוצה/החברה; (ב) יעדים והערכה ביחס לנושא המשרה עצמו ולתפקודו, במסגרת מרכיב שיקול דעת והערכה כללית, וכן, ככל שנכלל, רכיב יעדים אישיים/יחידתיים הניתנים למדידה.

4.3 מדיניות התגמול תתחשב באיזון הולם בין הבונוס לרכיב הקבוע⁶, בכדי לוודא שהבונוס לא יצור קונפליקטים עם האינטרס של החברה - רכיבי התגמול מחושבים על בסיס מפתח זכאות הנקוב במספר משכורות יעד, כפוף לתקרה, דבר השומר על קשר בין המרכיב הקבוע למרכיב המשתנה. בכל מקרה בו מפתח הזכאות נקבע בסכום/במנות או בכל פרמטר שאינו כפולת שכר, מפתח זה נבדק על רקע השכר הספציפי של נושא המשרה. כמו כן, לכל רכיבי התגמול תקרות אישיות.

⁶ רכיב קבוע משמעו השכר לו זכאי נושא המשרה בהתאם להסכם העסקתו בקבוצה ואשר אינו תלוי ביצועים.

4.4 מדיניות התגמול תבחן את ביצועי נושאי משרה, ביחס לרמות ביצוע וסיכון שתיקבענה מראש ותבחן את ביצועי נושאי המשרה בראייה ארוכת טווח - מדיניות התגמול כוללת מספר מרכיבים למניעת סיכונים במסגרת השיקולים הנלקחים בחשבון בעת הפעלת שיקול הדעת. כמו כן, נקבע כי שיעור של 30% מהבנוס השנתי נדחה להענקה לאחר 3 שנים אם יושג יעד תשואה מינימלי. מרכיב נדחה זה מאפשר מדידה לאורך זמן של המענק באופן המעודד השגת ביצועים לאורך זמן על פני נטילת סיכונים קצרי טווח. זאת, בנוסף לאמצעי הבקרה הקיימים בקבוצה כיום. בתחום ההשקעות נקבעו בחלק מהותי של רכיבי המענק מדדי ביצוע על פני תקופת מדידה של שלוש שנים אחרונות, אשר, כאמור, יש בה כדי לעודד השגת ביצועים על פני זמן חלף נטילת סיכונים לצורך השגת ביצועים קצרי טווח. כמו כן, במסגרת יעדי הבנוס בתחום ההשקעות של כספים תלויי תשואה נכלל רכיב הסיכון כחלק מהיעדים.

4.5 מדיניות התגמול תבחן את ביצועי נושאי משרה גם ביחס לקריטריונים שאינם פיננסיים- רכיב הערכת המנהל במסגרת תכנית התגמול קצר הטווח, יכלול התייחסות למדדים סובייקטיביים ואיכותיים כגון: בנייה, פיתוח והקמת מערכים שונים בגוף המוסדי וציות להוראות הדין וכן יוזמה, חדשנות, איכות הניהול, לויאליות לארגון, נחישות, עבודת צוות, וכיו"ב.

5. מדיניות התגמול - כללי

מדיניות התגמול לשנת 2014 כוללת מנגנון תגמול באמצעות מענקים שנתיים לנושאי משרה.

5.1 תגמול קצר הטווח לשנת 2014 כולל שתי תכניות משנה המבוססות על עמידה ביעדים החלות על משתתף בהתאם לשיוכו הארגוני:

א. תכנית הבנוס הכללית לנושאי משרה.

ב. תכנית בונוס למשתתפים העוסקים בתחומי ההשקעות.

קיומן של שתי תכניות המשנה נובע מסוגי פעילות שונים הקיימים בקבוצה, המחייבים התאמת התוכנית לתחום הפעילות לאור מאפייניהם השונים ורצון החברה לקשור את תגמול המשתתפים לביצועי החברה ויחידותיה. לאור האמור, כל תכנית משנה מתייחסת למשתתפים שונים כך שבזמן נתון, רק תכנית אחת מבין השתיים חלה על משתתף.

5.2 תכנית תגמול נושאי משרה

5.2.1 כללי

סכום הבנוס המגיע לנושאי משרה, יקבע לפי הרכיבים הבאים אשר העמידה בהם נבחנת על בסיס שנתי כדלקמן: א. יעדי חברה; ב. רכיב הערכה (הכולל יעדים אישיים איכותיים והערכה כללית/ הערכת מנהל).

ככל שניתן לקבוע יעדים אישיים/יחידתיים הניתנים למדידה, יכול וסכום הבנוס ייגזר מרכיב של יעדים אישיים /יחידתיים אלו בנוסף לרכיב ההערכה האמור לעיל.

סכום הבנוס לו יהא זכאי משתתף יקבע בהתייחס לשיעור העמידה ביעדים כאמור לעיל, בהתאם למפתח זכאות (להלן בסעיף זה: "מפתח זכאות") הנקוב

במספר מנות בעלות ערך נקוב או ערכים כספיים מוחלטים⁷ ביחס לכל אחד מהמשתתפים (להלן בסעיף זה: "יעד הבנוס").

5.2.2 יעדי החברה (50% עד 80% ממפתח הזכאות)

העמידה ברכיב יעדי החברה תיבחן בתום שנה בה חלה התוכנית, באמצעות מדדים שיוגדרו מראש לכל תכנית שנתית בהתאם לתוכנית העבודה השנתית של הקבוצה. יעדי החברה הינם יעדים אסטרטגיים-כמותיים המשרתים את מטרות החברה לטווח בינוני וארוך, הניתנים למדידה ולבירור מתוך הדוחות הכספיים של החברה ו/או מפרסומים כמותיים אחרים של החברה, ואשר ייכללו במסגרת תכנית העבודה השנתית של החברה. במסגרת יעדי החברה, יבחרו שניים או יותר מבין המדדים הכמותיים הבאים: הרווח השנתי הכולל (לאחר מס), NBV⁸, הרווח השנתי הכולל לפני מס לפי תחומי פעילות⁹ ויעד הוצאות¹⁰.

5.2.3 רכיב יעדים אישיים ו/או יחידתיים מדידים¹¹ (עד 30% ממפתח הזכאות)

היעדים היחידתיים ו/או אישיים הינם יעדים הניתנים למדידה אשר יקבעו מראש בהתאם ליחידה העסקית/ארגונית אליה משתייך נושא המשרה ותפקידו הספציפי. במסגרת היעדים יחידתיים ו/או אישיים, לכל נושא משרה יבחרו לפחות שני מדדים יחידתיים ו/או אישיים. מדדים יחידתיים ו/או אישיים עשויים לכלול לדוגמה את המדדים הבאים: מדד רווחיות או צמיחה של היחידה העסקית; מדדי תפעול ושירות; מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים.

5.2.4 רכיב הערכה (עד 20% ממפתח הזכאות)

רכיב זה ישקף את הערכת מנכ"ל החברה ביחס לנושאי המשרה (וביחס למנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון - הערכת הדירקטוריון, וביחס למבקר הפנים - הערכת ועדת הביקורת ויו"ר הדירקטוריון), או - אם נושא המשרה הרלוונטי אינו כפוף למנכ"ל - את הערכת המנהל הישיר והמנכ"ל ביחס אליו, תוך מתן דגש, בין היתר, ליעדים אישיים/יחידתיים איכותיים ואשר אינם בהכרח כמותיים ו/או מדידים, לרבות יעדים כאמור בסעיף 4.5 לעיל, וכן מימונויות

⁷ במקרה של מפתח זכאות בסכום מוחלט או מנות דירקטוריון החברה יבחן את מספר המשכורות הכלולות במענק זה על מנת לוודא הלימות היחס בין השכר הקבוע לשכר המשתנה.

⁸ ערך עסקים חדשים (עסקים הכלולים בביטוח חיים ובריאות וכן עסקי ניהול קרנות הפנסיה) כהגדרתם בדוח הערך הגלום, שנערך בקשר עם הדוח הכספי של מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ.

⁹ כגון ביטוח חיים וחשכון ארוך טווח, ביטוח כללי, ביטוח בריאות, שירותים פיננסיים, ופעילות אחרת (כגון השקעה בחברות בנות, הון וכו').

¹⁰ סך הוצאות הנהלה וכלליות, לפני סיווגן לסעיף שינוי בהתחייבויות ותשלומים בגין חוזי ביטוח ולסעיף עמלות, הוצאות שיווק והוצאות רכישה אחרות.

¹¹ רכיב זה ייכלל במסגרת המענק לנושאי משרה במגדל מקפת ניהול קרנות פנסיה וקופות הגמל בע"מ ויוזמה קרן פנסיה לעצמאיים בע"מ ויכלול יעדים ספציפיים של גופים אלו.

ניהול והובלת צוות, משימתיות ומנהיגות, מוכוונות ונמרצות עסקית, אפקטיביות והובלת שינויים, יחסי אנוש, שירותיות מול ממשקי עבודה פנימיים וחיצוניים, יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים העולים מדוחות אלה וכיוצא ב'.
אופן חישוב המענק השנתי ותקרת המענק השנתי

5.2.5

במסגרת אישור תכנית העבודה השנתית של החברה וקביעת תכנית המענקים השנתית ותקציבה, ככל שתקבע, יקבעו על ידי דירקטוריון החברה מדדי החברה והמדדים האישיים ומשקלותיהם ביחס לכל נושא משרה, אשר עמידה בהם (בהתאם להוראות המפורטות לעיל ולהלן) תזכה את נושא המשרה במענק שנתי ביחס לאותה שנה קלנדרית.

לכל היעדים במסגרת רכיב הערכה ורכיב היעדים היחידתיים/אישיים (ככל שקיים) נקבע טווח ביצוע, דהיינו נקודת מינימום שמתחתיה לא הושג ביצוע המזכה במענק ביחס למדד זה, יעד ביצוע, אשר עמידה בו תזכה את נושא המשרה בציון של 100% בגין מדד זה ("יעד המטרה") ונקודת מקסימום אשר מעבר אליה לא ניתן תגמול נוסף, כאשר בין נקודת המינימום לנקודת המקסימום קיים טווח ביצוע אשר יחושב באופן ליניארי (ביחס של 1:1), המזכה בשיעור של בין 70%, בנקודת המינימום, לבין 140%, בנקודת המקסימום, ממפתח הזכאות. בהתאם לכך, כל מדד בטווח הביצוע מקבל ציון בין 0.7 לבין 1.4 (ציון 0 ככל שהמדד שהושג לא הגיע ליעד המינימום וציון 1.4 במקרה שהביצוע הגיע ו/או עלה על נקודת המקסימום).

ביחס לכל מדד במסגרת יעדי חברה – יעד המטרה בהפחתה של 25% יקבל ציון של 70%, אשר ביצוע מתחתיו לא יזכה במענק ביחס למדד זה, ונקודת מקסימום אשר תהא יעד המטרה בתוספת של 25%, ותזכה בציון של 140% ואשר מעבר אליה לא יינתן תגמול נוסף. כלומר, בין נקודת המינימום ליעד המטרה היחס ליניארי, אך של 1:1.2 (30/25), ובין יעד המטרה לנקודת המקסימום היחס ליניארי, אך ביחס של 1:1.6 (40/25).

5.2.6

ציון הביצוע בכל רכיבי המענק ישוקלל בהתאם למשקלו היחסי של כל מדד בקביעת המענק השנתי. ציון הביצוע הכולל יוכפל במפתח הזכאות של נושא משרה, אשר יקבע כאמור במסגרת תכנית המענקים השנתית, לשם חישוב גובה המענק לו יהיה זכאי נושא המשרה בגין מידת העמידה ביעדי המטרה ברכיבים השונים.

מדדת ביצועים ונטרולים

5.2.7

בתחשיב היעדים האמורים ינטרלו על ידי הדירקטוריון אירועים חד פעמיים וחריגים, אשר לקיחתם בחשבון ביעדים מביאה לתוצאה שאינה משרתת את המטרות העומדות בבסיס הענקת התגמול השנתי ומתגמלת את נושאי המשרה בחסר או ביתר שלא על פי ביצועיהם.

5.2.8 תשלום המענק השנתי

5.2.8.1 70% מהמענק השנתי, ישולמו לנושאי המשרה עד סוף הרבעון השני של השנה העוקבת לשנה הקלנדרית בגינה חושב המענק השנתי¹². וזאת בתנאי ששיעור התשואה להון שהשיגה מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ בשנה שבגינה ניתן המענק הינו לפחות 7%.

5.2.8.2 יתרת 30% המענק השנתי ("התשלום הנדחה") לא תשולם במועד כאמור, אלא היא תשולם בסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של השנה השנייה לאחר השנה בגינה חושב המענק ("תקופת התשלום הנדחה"¹³), וזאת בתנאי שממוצע התשואה להון שהשיגה מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ בשנת המענק יחד עם שנות תקופת התשלום הנדחה (דהיינו – ממוצע הכולל את השנה בגינה משולם המענק והשנתיים שאחריה) הינו לפחות 7%.

5.3 תכנית תגמול - משתתפים מתחומי השקעות

5.3.1 כללי

סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי נושא משרה אשר מתקיים בו האמור בסעיף ב' להגדרת נושא משרה (להלן "משתתף השקעות") יהיה בהתאם למפתח זכאות הנקוב במספר משכורות, מספר מנות¹⁴ בעלות ערך נקוב או בערכים כספיים מוחלטים, וזאת בגין עמידה ביעדים בכל אחד מרכיבי הבונוס (להלן בסעיף זה: "מפתח הזכאות לרכיב"). הבונוס השנתי יחושב בתום השנה בה חלה התוכנית בהתאם לעמידה בארבעה רכיבי בונוס כדלקמן: א. רכיב כלל חברתי; ב. רכיב רב תחומי; ג. הערכת מנהל; ד. רכיב אישי.

בכל מקרה סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי משתתף השקעות לא יעלה תקרה המוגדרת כמכפלת שכר לכל משתתף, כפי שנקבע.

5.3.2 רכיב כלל חברתי (20% ממפתח הזכאות לרכיב זה)

העמידה ברכיב הכלל חברתי תיבחן באופן זהה לאופן בו נבחנת העמידה ברכיב יעדי החברה בתוכנית התגמול קצר הטווח לנושאי משרה כמפורט בסעיף 5.2.2 לעיל.

5.3.3 רכיב הערכת המנהל (20% ממפתח הזכאות לרכיב זה)

¹² עם זאת, לאחר פרסום הדוחות הכספיים לשנה הקלנדרית בגינה חושב המענק השנתי, וככל שחלק מתוצאות היעדים אינם מתפרסמים בדוחות השנתיים, החברה תוכל לשלם לנושאי המשרה מקדמות על חשבון המענק השנתי, וזאת על יסוד חישוב הנתונים הקיימים בידה באותה עת ועל יסוד הערכה של היעדים שטרם פורסמו.

¹³ כך למשל, ביחס למענק 2014, 30% ממענק זה, כפי שייקבע בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים של שנת 2014, יידחה לתשלום עד לסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים של שנת 2016, וזאת על יסוד תשואה ממוצעת על ההון שתקבע כאמור על ידי הדירקטוריון.

¹⁴ במקרה של מפתח זכאות בסכום מוחלט או מנות דירקטוריון החברה יבחן את מספר המשכורות הכלולות במענק זה על מנת לוודא הלימות היחס בין השכר הקבוע לשכר המשתנה.

הערכת מנהל תגובש באופן זהה לאופן בו הערכת המנהל מגובשת בתכנית התגמול לנושאי משרה כמפורט בסעיף 5.2.4 לעיל.

5.3.4 רכיב רב תחומי (20% ממפתח הזכאות לרכיב זה)

הרכיב הרב תחומי כולל יעד רב תחומי הנקבע על בסיס ממוצע משוקלל של התשואות שהניבו הנכסים המנוהלים על ידי החברה בתקופת מדידה של שלוש (3) שנים, לפי משקל הנכסים המנוהלים באותו התחום לתקופת הרלבנטית, לרבות תשואות שליליות ותוך מדידת החלק החופשי של ההשקעות בלבד (ללא אג"ח מיועדות) בהשוואה לממוצע המשוקלל ביחס לכספי נוסטרו, משתתף ברווחים, פנסיה וגמל בקרב חברות מתחרות בדומה לאופן קביעת יעד התחום לצורך חישוב הרכיב האישי (להלן: "היעד הרב תחומי"). ביחס לכספי חסכון פנסיוני תלוי תשואה (משתתף ברווחים, גמל ופנסיה), נכלל במסגרת היעדים האמורים וההשוואה האמורה, גם רכיב הסיכון.

יעד הבונוס ברכיב זה נקוב במספר משכורות למקרה של עמידה מלאה ביעד הרב תחומי. במקרה בו תוצאות הפעילות בפועל פחותות מיעד התחום/מדד הייחוס, משתתף השקעות לא יהיה זכאי לבונוס כלשהו בגין רכיב זה. בגין תוצאות הגבוהות מיעד התחום, קיים מנגנון של תוספת תגמול המוגבל בתקרה אישית.

5.3.5 הרכיב האישי/תחומי (40% ממפתח הזכאות לרכיב זה)

הרכיב האישי נקבע בהתאם להשתייכותו של משתתף השקעות לתחום ספציפי מבין תחומי השקעות בקבוצה. ביחס לכל תחום, נקבע יעד בונוס הנקוב במספר משכורות למקרה של עמידה מלאה ביעד התחום המחושב לפי תקופת מדידה של שלוש (3) שנים (להלן: "יעד התחום").

יעד התחום הינו מדד ייחוס שנבחר בהתאמה לכל תחום פעילות במסגרת ההשקעות והוא כולל, בין היתר, ביחס לתשואות של תיקי ההשקעות מדד (בנצ'מרק) המורכב ממוצע משוקלל של תוצאות תחום מקביל בקרב מספר חברות מתחרות שנבחרו בהקשר של התחום הרלבנטי (ביטוח) (משתתף ברווחים/נוסטרו), פנסיה או גמל), מדד מפורסם נבחר כלשהו (כגון מדד ת"א 100, MSCI וכיוצא) ו/או מדד ייחוס אחר שנמצא מתאים במקרים בהם לא נמצא מדד ייחוס חיצוני מספק. במקרה בו תוצאות הפעילות בפועל פחותות מיעד התחום/מדד הייחוס, משתתף השקעות לא יהיה זכאי לבונוס כלשהו בגין רכיב זה. בגין תוצאות הגבוהות מיעד התחום, קיים מנגנון של תוספת תגמול המוגבל בתקרה אישית.

הרכיב האישי של מנהלים אלו, אשר הינם אחראים על יותר מתחום אחד נקבע לפי משקלות של התחומים בניהולם תוך מתן משקל של 70% לעמידה ביעד של מדד הייחוס של תיק ההשקעות באחריותם (נוסטרו/כספים תלויי תשואה), בהתאמה. יתר תחומי האחריות (לרבות נדל"ן ואשראי) של המנהלים נמדדים לפי שקלול של 10% עד 20% לכל תחום.

6. מענק מיוחד

בנסיבות מיוחדות, יהיו רשאים ועדת הביקורת והדירקטוריון, לאשר תגמול מיוחד ללא הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, במהלך שנה קלנדרית, לנושאי משרה בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון או מנכ"ל החברה), בגין פעילות מיוחדת שאינה פעילות שוטפת, כגון פרויקטים ייחודיים או עמידה באתגרים בלתי צפויים שלא נכללו במסגרת תכנית העבודה. המענק המיוחד לא יעלה על 3 כפולות השכר החודשי.

7. תהליך אישור המענק השנתי

בסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של כל שנה, תחושב מידת העמידה של כל נושא משרה ביעדי המטרה אשר נקבעו לו בשנה הקלנדרית אליה מתייחסים הדוחות הכספיים, בהתאם לאופן חישוב המענק השנתי המפורט לעיל. מידת העמידה ביעדי המטרה לצורך ביצוע תחשיב המענק השנתי, והמענק השנתי המוצע בפועל בהתאם לעמידה כאמור, יובאו לאישור ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה. יחד עם זאת, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להפחית מסך המענק המחושב, ואף לא להעניקן כלל, לכלל נושאי המשרה או נושאי משרה ספציפיים, הכל על פי שיקול דעתם תוך התחשבות, בין היתר, בתוצאות העסקיות הכוללות של החברה, בתנאי שוק מיוחדים, בתקציב שאישר הדירקטוריון לנושא או בנסיבות מיוחדות.

חישוב גובה המענק השנתי הסופי לנושאי משרה, יושלם עד סוף הרבעון השני של השנה העוקבת לשנה הקלנדרית בגינה חושב המענק השנתי.

8. חישוב המענק השנתי במקרה של חלקיות שנה קלנדרית

בכפוף לאישור ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, נושא משרה אשר יסיים את העסקתו במהלך שנה קלנדרית, שלא בנסיבות המקנות לחברה זכות לשלול פיצויי פיטורין על-פי חוק פיצויי פיטורין התשכ"ג-1963 ("נסיבות שוללות") וכן נושא משרה שיחל את עבודתו בחברה במהלך שנה קלנדרית, יוכל לקבל את המענק השנתי באופן יחסי לתקופת העסקתו, ובלבד שעבד לפחות 6 חודשים בשנה בגינה ניתן המענק (אם למשל הועסק בחברה 6 חודשים במהלך שנה קלנדרית, יוכל לקבל 50% מהמענק לו היה זכאי אילו עבד בחברה במהלך השנה הקלנדרית במלואה). במקרה של סיום העסקה במהלך השנה הקלנדרית כאמור, המענק יחושב בהתאם לדוחות הכספיים שיפורסמו בסמוך לאחר ההודעה על סיום יחסי עובד מעביד, על פי המדדים הרלוונטיים הכלולים בהם. חישוב המענק היחסי כאמור, יתבסס על דוחות רבעוניים ולצורך כך תבוצע הערכה של הנתונים השנתיים על פי הנתונים אשר יופיעו בדוחות הכספיים הרבעוניים הרלוונטיים או תבוצע התאמה של יעדי המטרה שנקבעו (אשר הינם יעדים שנתיים) באופן יחסי לתקופת הדוחות הכספיים לצורך חישוב מענק יחסי (כך לדוגמא אם המענק היחסי יחושב על בסיס דוחות יוני, אזי לצורך בחינת עמידה ביעד רווחיות, יוכפל יעד הרווחיות אשר נקבע כיעד מטרה ב-50%). כמו כן יובהר, כי ככל שביחס לנושא משרה יקבעו מדדים שנתיים אשר מטבעם לא נכללים בדוחות הכספיים הרבעוניים של החברה (כגון NBV), לא ישמשו מדדים אלו לחישוב המענק היחסי, ומשקלם של יתר המדדים ביחס לאותו נושא משרה יגדל בהתאם.

על אף האמור בסעיף 5.2.8.2 לעיל, ככל שמי מנושאי המשרה שיהיה זכאי לתשלום הנדחה כאמור באותו סעיף, יסיים את העסקתו לפני מועד התשלום הנדחה, ישולם התשלום הנדחה לנושא המשרה כאמור במועד סיום העסקתו בחברה, באופן יחסי למספר השנים הקלנדריות המלאות בהן

הועסק מתוך השנים שבגינן מחושבת התשואה להון (כך ששליש מהתשלום הנדחה ייוחס לכל שנה קלנדרית מלאה בה הועסק מתוך השנים שבגינן מחושבת התשואה להון). במקרה כאמור, בחינת יעד התשואה להון כאמור לעיל תבוצע על בסיס ממוצע נתוני התשואה להון של השנים הקלנדריות המלאות שבגינן מחושבת התשואה להון, שיהיו קיימים בחברה במועד סיום העסקתו של נושא המשרה כאמור בחברה.