



מדיניות תגמול נושאי משרה

1. כללי

- 1.1 מדיניות התגמול לנושאי משרה בתחומי ההשקעות, אושרה על ידי דירקטוריון מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ (להלן: "הקבוצה") בחודש יולי 2010. על בסיס מדיניות תגמול זו, שעקרונותיה יפורטו להלן, תקבענה תוכניות תגמול שנתיות לנושאי משרה בתחומי ההשקעות. תוכניות תגמול אלו תאושרנה בכל שנה על-ידי דירקטוריון מגדל ניהול קופות גמל בע"מ (להלן: "החברה") אשר תוכניות התגמול השנתיות תחולנה על נושאי משרה בה.
- 1.2 מדיניות התגמול גובשה במסגרת הליך פנימי וסדור המושתתת על עקרונות כפי שיפורטו להלן, כך שמדיניות זו תגשים מחד, את רצון הקבוצה, לתגמל את נושאי המשרה בתחומי ההשקעות על הצלחותיהם ולשמרם לטווח ארוך בקבוצה, לקשור את תגמול נושאי המשרה מתחומי ההשקעות ליעדיה ארוכי הטווח של הקבוצה, וכן להגביר את תחושת ההזדהות שלהם על-ידי יצירת אינטרס משותף. מאידך, על מדיניות התגמול להבטיח כי זו תעלה בקנה אחד עם טובת העמיתים והחוסכים ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית של הקבוצה.
- 1.3 בכדי להבטיח את קיום האמור לעיל, הוגדרו על-ידי הדירקטוריון עקרונות יסוד המשתקפים במדיניות התגמול כמפורט בסעיף 4 להלן.
- 1.4 מדיניות התגמול הינה כלי מתקדם, מבוסס יעדים ומדדים, הנגזרים, בין היתר, מתכנית העבודה השנתית של הקבוצה ומתכנית העבודה התלת-שנתית ונמדדים במהלך פרק זמן זה, זאת כחלק מהאסטרטגיה ארוכת הטווח של הקבוצה.

2. הגדרות

- "הקבוצה" - מגדל אחזקות בע"מ וחברות מאוחדות וקשורות שלה, לרבות כאלה המהוות גוף מוסדי.
- "החברה" - מגדל ניהול קופות גמל בע"מ.
- "דירקטוריון" - דירקטוריון החברה.
- "המנכ"ל" - מנכ"ל החברה.
- "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999.
- "נושא משרה" - אם התקיימו בו אחד מאלה:
- א. כהגדרתו בסעיף 1 לחוק החברות.
- ב. כל מי שעוסק בפועל בניהול השקעות בקבוצה וזכאי להשתתף בתוכניות התגמול.

"הבנוס" או "המענק" - הרכיב המשתנה בתגמול, הנגזר מביצועי נושא המשרה¹ והקבוצה בפועל.

3. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

- 3.1 הדירקטוריון מופקד על ניהול התוכנית ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה. בלי לגרוע מהאמור, הדירקטוריון יאשר את מידת העמידה ביעדי תוכניות התגמול שתקבענה על בסיס מדיניות התגמול לפני מועד קביעת סכומי המענקים לנושאי המשרה, הכל בהתייחס לנתונים שיוצגו על-ידי מנהל החטיבה הפיננסית של החברה, או מי מטעמו.
- 3.2 הדירקטוריון רשאי, בכפוף לתקנון החברה ולהוראות כל דין אחר החל על החברה, להקים ועדת דירקטוריון אשר תמליץ לו על עדכון מדיניות תגמול או לחילופין, רשאי הדירקטוריון לקבוע כי ועדת ביקורת תמלא תפקיד זה. ככל שהדירקטוריון יבחר להקים ועדה כאמור שאינה ועדת ביקורת, יכול שהדירקטורים החיצוניים בוועדה זו יהוו מיעוט, ואולם מספרם לא יפחת ביותר מאחד ממספר יתר החברים בוועדה.
- 3.3 הדירקטוריון ידון ויחליט על אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא כי היא מיושמת בבסיס כל תוכנית שנתית הנקבעת על-פיה. בכלל זה, יקבע הדירקטוריון כללי בקרה ודיווח ותיקון חריגות. הדירקטוריון יבחן מדי תקופה את עקרונות מדיניות התגמול, הן ביחס לרמת הביצוע והן ביחס לרמת הסיכון בקבוצה, ויעדכנה במידת הצורך.
- 3.4 כאמור, על בסיס מדיניות התגמול תקבענה תוכניות תגמול שנתיות אשר תאושרנה באופן פרטני על ידי הדירקטוריון ביחס לכל שנה. לפיכך ומבלי לגרוע מכלליות האמור, הדירקטוריון יהא רשאי להורות, בכל עת, על הפסקת התוכניות השנתיות, כולן או חלקן לשנים הבאות. עוד מובהר כי הכללת מי מנושאי המשרה בתוכנית בשנה מסוימת איננה מחייבת את מי מחברות הקבוצה להמשיך ולכלול נושא משרה כזה או אחר בתוכניות לשנים הבאות, ככל שתהיינה כאלו, או להחיל עליו, אם ישותף בתוכניות עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.
- 3.5 כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה בהתאם למדיניות התגמול, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין, 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.
- 3.6 בהליך אישור כל תוכנית שנתית, על מרכיביה השונים, על ידי הדירקטוריון, ייבחנו מדי שנה שינויים ביעדי החברה, תנאי השוק, מצבה של החברה ונושאים כיו"ב. בהתאם לכך יעדי כל תוכנית, מדדיה ויעדי התגמול ייבחנו מחדש מדי שנה ויהיו נתונים לשינויים על פי החלטות הדירקטוריון והגורמים האחראים שיוסמכו לצורך זה, מעת לעת.

¹ ביצועי נושא משרה לרבות המשך העסקתו של נושא המשרה בקבוצה.

4. עקרונות היסוד של מדיניות התגמול

כאמור לעיל, מדיניות התגמול משקפת עקרונות יסוד כפי שנקבעו על-ידי הדירקטוריון על מנת לוודא קיומו של איזון הולם בין הרצון לתמרץ ולשמר את נושאי המשרה בקבוצה לבין הצורך כי מדיניות התגמול תעלה בקנה אחד עם טובת העמיתים והחוסכים ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית של הקבוצה. לפיכך, קבע הדירקטוריון את עקרונות היסוד המפורטים להלן:

- 4.1 מדיניות התגמול תותאם למצבה הפיננסי של הקבוצה ומטרותיה ארוכות הטווח.
- 4.2 מדיניות התגמול תשקף את התרומה של היחידה בה מועסק נושא המשרה, לפעילות ולתוצאות הקבוצה, ולא תתייחס ליחידה זו במנותק מהקבוצה בכללותה.
- 4.3 מדיניות התגמול תתחשב באיזון הולם בין הבונוס לרכיב הקבוע², בכדי לוודא שהבונוס לא יצור קונפליקטים עם האינטרס של הקבוצה.
- 4.4 מדיניות התגמול תבחן את ביצועי נושאי משרה, ביחס לרמות ביצוע וסיכון שתיקבענה מראש.
- 4.5 מדיניות התגמול תבחן את ביצועי נושאי משרה בראייה ארוכת טווח.
- 4.6 מדיניות התגמול תתייחס לתקופת החזקה מינימאלית של ניירות ערך, שיקבל נושא משרה כחלק מן התגמול.
- 4.7 מדיניות התגמול תבחן את ביצועי נושאי משרה גם ביחס לקריטריונים שאינם פיננסיים.
- 4.8 מדיניות התגמול תכלול רכיבים אשר יעניקו גמישות ניהולית לצורך הספקת מענה לנסיבות חריגות בפעילות הקבוצה.
- 4.9 מדיניות התגמול תכלול תקרת תגמול הן ברמת המשתתף והן ברמת הקבוצה על ידי קביעת מסגרת תקציבית כוללת אשר תהווה תקרה לתגמול בכל תוכנית שתקבע בהתאם למדיניות התגמול.

5. מדיניות התגמול - כללי

בשלב זה, מדיניות התגמול כוללת מנגנון תגמול באמצעות מענקים שנתיים לנושאי משרה, על-פיו יוענק בונוס שנתי התלוי בעמידה ביעדים כמותיים, איכותיים והערכת מנהלים. ככל שבשלב שיוחלט בעתיד על-ידי הדירקטוריון לעדכן את מדיניות התגמול כך שתכלול מרכיב תגמול ארוך טווח, יהיה ניתן להחיל על נושאי המשרה מתחומי ההשקעות את מדיניות התגמול האמורה והדבר יובא לפרסום כמפורט בסעיף 7 להלן.

מדיניות התגמול מבוססת על מודל חדש, שפותח בהתאמה לאתגרים הייחודיים בכל תחומי העשייה בקבוצה, ואשר יוטמע בתהליך הדרגתי של בניה, למידה ושיפור לאורך זמן. מדיניות התגמול הינה כלי מתקדם, מבוסס יעדים ומדדים.

² רכיב קבוע משמעו השכר לו זכאי נושא המשרה בהתאם לחוזה העסקתו

6. תגמול באמצעות מענקים שנתיים

- 6.1 סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה מתחומי ההשקעות, יקבע בהתאם לעמידה בארבעה רכיבים כדלקמן: א. רכיב כלל חברתי; ב. רכיב רב תחומי; ג. הערכת מנהל; ד. רכיב אישי. בכל מקרה סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי נושא משרה מתחומי ההשקעות לא יעלה תקרה שתוגדר במכפלת שכר, כפי שתקבע מראש לכל שנת תכנית ("תקרת בונוס השקעות").
- 6.2 העמידה ברכיב הכלל חברתי תיבחן באמצעות מדדים שיוגדרו מראש לכל תוכנית שנתי בהתאם לתוכנית העבודה השנתית של הקבוצה. המדדים הינם פרמטרים כמותיים בשילוב עם פרמטרים איכותיים כגון: תשואה על ההון, N.B.V, עמידה בתקציב הוצאות, חדשנות, שיעור ביטולים וכיו"ב.
- 6.3 רכיב הערכת המנהל מתייחס למדדים סובייקטיביים ואיכותיים כגון יוזמה, חדשנות, לויאליות לארגון, נחישות, התקדמות אישית, עבודת צוות, יחסי אנוש, מטלות נוספות וכיו"ב.
- 6.4 הרכיב האישי והרב תחומי הינם רכיבים השוואתיים הנבחנים בהשוואה לתוצאות של תחומים מקבילים בחברות העוסקות בתחום הפעילות של אותו תחום. העמידה ביעדים אלה נבחנת על בסיס תקופת מדידה של שלוש השנים שמסתיימות במועד חישוב הבונוס.
- 6.5 כל אחד מארבעת הרכיבים האמורים מקבל משקל בבונוס הכולל והוא נקבע בהתאם לתחום בו נושא המשרה מועסק. כמו כן ביחס לכל אחד מהרכיבים קיים לנושא המשרה מפתח זכאות הנקוב במספר משכורות יעד בגין עמידה מלאה ביעדי אותו רכיב.

7. פרסום

החברה תפרסם את מדיניות התגמול שלה אחת לשנה (ועד ליום 31 במרס בכל שנה ולא יאוחר מן המועד האחרון לפרסום הדוח הכספי השנתי) באמצעות אתר האינטרנט של החברה שכתובתו: <https://www.migdal.co.il/> וכן במסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי של החברה³. ככל שיחול שינוי במדיניות התגמול בין מועדי הדיווח כאמור לעיל, החברה תפעל לעדכון אתר האינטרנט שלה בהתאם למדיניות התגמול העדכנית.

פרסום מדיניות התגמול של החברה באתר האינטרנט יכלול ארבע הצהרות אחרונות בדבר מדיניות התגמול, באופן בו עד ליום 31 במרס 2013, החברה תציג את ההצהרות לשנים 2010 עד 2013.

³ בכפוף למועדים המפורטים בחוזר הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון בנושא מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים מיום 29 בנובמבר 2009.