

עקרונות התוכנית למנהלי ההשקעות של מגדל גמל פלטינום

רקע

חברת מגדל גמל פלטינום בע"מ (להלן – "החברה") בוחנת הכנת תכנית בונוס לעובדי תחום ההשקעות שלה, וזאת כדי להתאים את תכנית הבונוס האישית של עובדי התחום, המפורטת בהסכמי העסקה האישיים שלהם, לחוזר מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים כפי שפורסם על ידי הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון (להלן – "חוזר הממונה").

להלן מסמך ובו פירוט העקרונות עליהם יבוסס הבונוס השנתי של אוכלוסיית עובדי תחומי ההשקעות אשר ייקראו להלן "עובדי תחומי ההשקעות" או "העובדים".

מסמך זה יהווה תשתית לכתיבת מסמך/חוזה משפטי לפי הצורך.

הבונוס השנתי לא יובא בחשבון לצורך קביעת זכויות הניצע להסדר פנסיוני או לזכויות סוציאליות אחרות.

אוכלוסיית התכנית המוצעת

2 מנהלי השקעות, שהם עובדי החברה, ושמהלים את ההשקעות של "מגדל קהל להשתלמות" (להלן - "הקופה").

אופן חישוב הבונוס

מרכיב התגמול ייקח בחשבון 2 פרמטרים: יעד אישי והערכת מנהל

(1) **יעד אישי** - הבונוס האישי יחושב על פי השוואה של תשואת הקופה לתשואת השוק ("בנצ'מרק") הממוצעת ב- 3 השנים האחרונות (נכון למועד אימוץ עקרונות אלו – התקופה שמיום 1.1.2008 עד 31.12.2010).

הבנצ'מרק שנבחר - ממוצע משוקלל של תשואות קופות הגמל המתחרות (נומינאלית ברטו לעמית), כאשר לצורך החישוב יילקחו בחשבון קרנות השתלמות בעלות היקף נכסים מנוהלים של לפחות 2 מיליארד ש"ח, אך לא יילקחו בחשבון קרנות השתלמות מסלוליות ו/או סקטוריאליות/ענפיות. במידה ולא ימצאו לפחות 5 קרנות השתלמות שיעמדו בקריטריונים הנ"ל, ילקחו בחשבון 5 קרנות ההשתלמות (שאינן מסלוליות/סקטוריאליות/ענפיות) בעלות היקף הנכסים המנוהל הגדול ביותר.

מנגנון חישוב הבונוס - השגת הבנצ'מרק תזכה את עובד 1 ב- 2 משכורות חודשיות, ואת עובד 2 במשכורת אחת, כאשר עקיפת הבנצ'מרק תזכה את כ"א מהעובדים במשכורת נוספת לכל תשואה עודפת של 0.3% מעל הבנצ'מרק.

(2) **הערכת מנהל** - הערכת המנהל תבוצע על ידי המנהל של העובד המוערך ותקבע על בסיס הגדרה מראש של הרכיבים האיכותיים הספציפיים דוגמת: בנייה, פיתוח והקמת מערכים שונים בגוף המוסדי, מסירות ולויאליות, מקצועיות, עבודת צוות, מעקב ובקרה, ציות להוראות הדין וכו', כאשר בסופה יקבע המנהל את מספר המשכורות שלהן יהיה זכאי כ"א מהעובדים.

תקרת הבונוס

בהתאם לחוזר, בכדי שמדיניות התגמול תתחשב באיזון הולם בין הבונוס לרכיב הקבוע ושהבונוס לא יצור קונפליקטים עם האינטרס של הגוף המוסדי נקבע שהתגמול יהיה במונחי משכורות. בנוסף, תיקבע תקרת בונוס (של מספר המשכורות בגין רכיב היעד האישי בתוספת רכיב הערכת המנהל) תהיה של 10 משכורות לכ"א מהעובדים, ובכל מקרה סך עלות הבונוס לחברה בגין העובדים לא תעלה על 5% מרווחי החברה לפני מס (ולפני הבונוסים).

תקופת המדידה והחלוקה של הבונוס

- מדידת ביצועי העובדים בגין הרכיב האישי תבוצע בהתבסס על תשואה תלת שנתית ממוצעת.
- הבונוס המחושב בכל שנה, על בסיס המדידה התלת שנתית, יחולק במלואו.
- במידה והחישובים יביאו לבונוס "שלילי" בגין רכיב היעד האישי, לא ישולם בונוס בגין רכיב זה באותה שנה והבונוס השלילי התיאורטי לא יועבר לקיזוז מהבונוסים של השנים הבאות או מהבונוס בגין רכיב הערכת המנהל (יצוין כי התוצאות השליליות שהביאו לבונוס השלילי ישוקללו במדידה התלת שנתית בחישובים בשנים הבאות).

הערות:

- סכום הבונוס לכל עובד ייקבע על פי השכר החודשי הידוע נכון לחודש דצמבר האחרון, טרם קביעת סכום הבונוס, כאשר הוא מוכפל במספר משכורות מסוים אשר ייקבע לפי עמידה ביעדי ביצוע הנ"ל. במקרה של הפסד לחברה, מתן בונוס יהיה בכפוף לאישור הנהלת החברה.