

פברואר 2016

עיקרי מדיניות תגמול נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי

1. כללי

החובה בקביעת מדיניות תגמול נושאי משרה מעוגנת בחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 'מדיניות תגמול בגופים מוסדיים' שפרסם אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר ובהמשך בחוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 מדיניות תגמול בגופים מוסדיים - תיקון (להלן: "החוזר"). מדיניות התגמול נדונה על ידי דירקטוריון החברה וועדת התגמול ומאזנת, בין היתר, בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם מחד גיסא ובין הצורך להבטיח כי מבנה התגמול הנבחר עולה בקנה אחד עם טובת העמיתים (החוסכים) ועם האסטרטגיה והחזון העסקי של החברה לאורך זמן מאידך גיסא, תוך התחשבות במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה. בהתאם להוראות החוזר, מובא להלן עיקרי מדיניות התגמול.

2. הגדרות

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

- 2.1.1 נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני.
- 2.1.2 חבר ועדת השקעות, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני, וכן מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח, לקרנות פנסיה או לקופות גמל.
- 2.1.3 כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות לעיל, גם אם תוארו שונה.
- 2.1.4 ממלא תפקיד אחר בחברה, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

2.2 "בעל תפקיד מרכזי" -

- 2.2.1 כל מי שמועסק על ידי החברה, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו, ובלבד שתכלול לכל הפחות:
 - א. נושא משרה.
 - ב. מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:
 - סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו עולה על 1.5 מליון ₪.
 - הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי החוסכים באמצעותה.

2.2.2. מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה להסדרי התגמול של החברה, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצבר, לחשוף את החברה או את כספי החוסכים באמצעותה לסיכון מהותי.

3. מטרה

מטרת המדיניות הינה לקבוע קווים מנחים לעניין אופן התגמול של נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית והכלל ארגוני של החברה לאורך זמן. והכל, תוך מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של החברה, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי החוסכים באמצעותה.

4. אישור, פיקוח ובקרה של מדיניות התגמול

4.1. תפקידי הדירקטוריון:

4.1.1. דירקטוריון החברה ידון ויאשר את מדיניות התגמול של החברה, לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו, ובכלל זה:

4.1.1.1. עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

4.1.1.2. תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של נושאי משרה.

4.1.2. דירקטוריון החברה ידון ויחליט על אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שקבע ועם נהלי החברה. בכלל זה, יקבע כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקון.

4.1.3. דירקטוריון החברה יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצת ועדת התגמול לגבי עדכונה.

4.1.4. לדירקטוריון החברה מוקנית הזכות לעשות שימוש ביועצים חיצוניים לשם גיבוש מדיניות התגמול ולמיסוד פונקציות הפיקוח והבקרה על מדיניות התגמול כאמור.

4.2. תפקידי ועדת התגמול:

ועדת תגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות תגמול, ובכלל זה:

4.2.1. עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

4.2.2. תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של נושאי משרה.

4.2.3. לפחות אחת לשנה, תדון ועדת תגמול בצורך להתאים את מדיניות התגמול ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, ותמליץ לדירקטוריון על עדכון מדיניות התגמול, ככל שנדרש לדעתה.

- 4.2.4 לפחות אחת לשלוש שנים, תדון ועדת תגמול ותמליץ לדירקטוריון על המשך תוקפה של מדיניות תגמול, שנקבעה לתקופה העולה על שלוש שנים, לצורך אישורה.
- 4.2.5 לצורך גיבוש המלצה בדבר מדיניות תגמול כאמור, תעריך ועדת תגמול את השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, המשליכים על פעילות הגוף המוסדי ועל כספי חוסכים באמצעותו.
- 4.2.6 ועדת התגמול תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.
- 4.2.7 ועדת התגמול תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה, על התנהלות עובדי החברה והפועלים מטעמה, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי החברה ותיאבון הסיכון שלו ושל כספי חוסכים באמצעותה.
- 4.2.8 ועדת התגמול תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.
- 4.2.9 באחריות מנכ"ל ויו"ר החברה, להציג לועדת התגמול באופן מסודר ומובנה את מלוא הנתונים הרלוונטיים לצורך קביעת המלצת מדיניות פרטנית לתגמול נושאי המשרה בחברה.

5. עקרונות מנחים לקביעת מדיניות התגמול

- 5.1 הנהלת החברה והדירקטוריון רואים בכל נושאי המשרה ובעלי התפקיד המרכזי בחברה גורמי מפתח בהגשמת האסטרטגיה העסקית שלה ושותפים שווים בהצלחתה. ממדיניות זו נגזרת הראייה הכוללת במתן התגמול, להלן תובאנה רשימת כללים ועקרונות מנחים המשקפים את תפישתו של דירקטוריון החברה, בכל הנוגע לגיבוש מדיניות התגמול:
 - 5.1.1 קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.
 - 5.1.2 מזעור התמריץ לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון של החברה כפי שנקבעה על ידי האורגנים השונים בחברה. תנאי התגמול יותאמו למצבה הפיננסי של החברה, לרבות נזילות ויחס כושר פירעון, וכן למטרותיה ארוכות הטווח, כפי שתקבענה על ידי דירקטוריון החברה.
 - 5.1.3 היקף נכסי החברה, נכסי החיסכון המנוהלים על ידה ואופי מורכבות פעילותה.
 - 5.1.4 אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלוונטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים.
 - 5.1.5 תנאי התגמול ישקפו את התרומה של היחידה בה מועסק נושא המשרה ובעל התפקיד המרכזי לחברה, ולא תתייחס ליחידה זו במנותק מהחברה בכללותה. בנוסף, התנאים ישקפו היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.
 - 5.1.6 מדיניות התגמול תתחשב באיזון סביר בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע, בכדי לוודא שהרכיב המשתנה לא יצור קונפליקטים עם האינטרס הכולל של החברה.

- 5.1.7. ביצועי נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ייבחנו הן ביחס לרמת ביצוע והן ביחס לרמת סיכון שייקבעו מראש.
- 5.1.8. הרכיב המשתנה ישולם בגין שנה קלנדארית ספציפית, אולם ייבחן בראייה ארוכת טווח.
- 5.1.9. ביצועי נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ייבחנו גם ביחס לקריטריונים איכותיים שאינם פיננסיים, בשים לב ליישום וציות להוראות ולמגבלות הרגולטוריות החלות על החברה, מדיניות ניהול הסיכונים השונים, תרומת נושא המשרה ובעל התפקיד המרכזי לפיתוח העסקי ולקידום האסטרטגיה העסקית של החברה, חדשנות, עמידה בתקני שירות גבוהים, יזמות וטיפול מומחיות ומצוינות בקרב תחומי האחריות של היחידה בה מועסק נושא המשרה, יכולת הנעת עובדים והובלת תהליכים, קידום שיתופי פעולה חוצי ארגון וכיו"ב.
- 5.1.10. כיום אין בחברה מנגנוני תגמול הכוללים אופציות ו/או מניות. במידה ומנגנוני התגמול יכללו מתן אופציות ו/או מניות (להלן: "רכיבי התגמול ההונים") – תקבע מדיניות תגמול בעניין זה, אשר תתייחס לתקופת החזקה והבשלה מינימאלית של אותם הרכיבים ההונים, אשר תתפרס על תקופה של 3 שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר, ובהתאם לביצועים בתקופה זו.
- 5.1.11. כיום אין בחברה מנגנוני תגמול בגין תנאי פרישה, למעט בגין הודעה מוקדמת. במידה ומנגנוני התגמול יכללו תנאי פרישה כאמור, תקבע מדיניות תגמול בעניין זה.
- 5.2. מדיניות התגמול של החברה תובא לאישור נוסף של הדירקטוריון, וזאת במידה והחברה לא עמדה ביעדים העסקיים שלה בשיעור של 70% לכל הפחות, בשנה הקלנדארית שחלפה.

6. תגמול מנכ"ל החברה

6.1. מרכיבי התגמול - מנכ"ל

שכרו של מנכ"ל החברה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

6.2. הרכיב הקבוע

המשכורת החודשית למנכ"ל תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה בממוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

6.3. הרכיב המשתנה

6.3.1. זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי למנכ"ל בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שהמנכ"ל השיג לפחות 70% מהיעדים שנקבעו עבורו כמפורט להלן.

6.3.2. שיעור המענק - החברה תהיה רשאית להעניק למנכ"ל החברה מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבור המנכ"ל בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון:

6.3.2.1. שיעור מסך הרווח לפני מס של החברה או תוצאות מרכז הרווח אותם הוא

מנהל בהתאם לתקציב המאושר של החברה או מרכז הרווח, אשר נקבע

במסגרת תכנית העבודה (בין בדרך של קביעת שיעור אחיד מסך כל הרווח ובין בדרך של קביעת מדרגות של שיעורים בהתאם לגידול ברווח).

6.3.2.2. יעדי ביצוע אישיים. בקביעת היעדים יינתן משקל לסוגי סיכונים מהותיים להם חשופה החברה וכספי החיסכון המנוהלים באמצעותה.

6.4. הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה

תשלום הרכיב המשתנה למנכ"ל החברה יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

- 6.4.1. רווחיות החברה ועמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות הממונה.
- 6.4.2. שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן: "תקרת המענק").
- 6.4.3. לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו.
- 6.4.4. סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.
- 6.4.5. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

7. תגמול דירקטור ודירקטור חיצוני

- 7.1. כלל הדירקטורים של החברה¹, יתוגמלו בהתאם להוראות חוזר גופים מוסדיים 2009-9-4 "גמול לדירקטורים חיצוניים בגופים מוסדיים" מתאריך 9 במרץ 2009.
- 7.2. למען הסר ספק, דירקטור זכאי לקבל תגמול בדמות הרכיב הקבוע בלבד. ללא "הרכיב המשתנה".

8. תגמול בעלי תפקיד מרכזי

8.1. מרכיבי התגמול

שכרם של נושאי המשרה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

8.2. הרכיב הקבוע

- 8.2.1. המשכורת החודשית תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה במוצק (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

¹ ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.

8.3 הרכיב המשתנה

8.3.1 זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי לנושאי המשרה בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שנושא המשרה השיג לפחות 70% מהיעדים הרלבנטיים.

8.3.2 שיעור המענק ביחס לנושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי המועסקים בחברה במישרין: החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי משרה המועסקים בחברה במישרין, מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון:

8.3.2.1 שיעור מסך הרווח לפני מס של החברה או תוצאות מרכז הרווח של החברה, בהתאם לתקציב המאושר של החברה או מרכז הרווח, אשר נקבע במסגרת תכנית העבודה (בין בדרך של קביעת שיעור אחיד מסך כל הרווח ובין בדרך של קביעת מדרגות של שיעורים בהתאם לגידול ברווח).

8.3.2.2 יעדי ביצוע אישיים שייקבעו בהתאם לתחומי האחריות עליהם אמונים בעלי תפקיד מרכזי.

8.3.3 הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה

תשלום הרכיב המשתנה לנושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

8.3.3.1 עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.

8.3.3.2 שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (בסעיף זה להלן: "תקרת המענק"). על אף האמור, אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי קיימים תנאים חריגים המצדיקים חריגה מתקרת המענק, ניתן יהיה לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי, ובלבד שנרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה, הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.

8.3.3.3 לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

8.3.3.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.

8.3.3.5. ביחס לעובדים המועסקים בחברה ובחברות נוספות אחרות, תחול מדיניות זו על החלק היחסי של התגמול המיוחס לחלקם בחברה, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

8.4. נשיאה בעלויות העסקת עובדים ובעלי תפקיד מרכזיים

- 8.4.1. החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה החברה בתאגיד מקבוצת אקסלנס.
- 8.4.2. החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא מקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה מבעל השליטה בחברה.
- 8.4.3. למען הסר ספק, החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה שלו, סמכויותיו ואחריותו ביחס לחברה, ובכפוף למגבלות החוזר.

9. עובדי פונקציות בקרה

9.1. מרכיבי התגמול

שכרם של עובדי פונקציות הבקרה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

9.2. הרכיב הקבוע

- 9.2.1. המשכורת החודשית תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה בממוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

9.3. הרכיב המשתנה

- 9.3.1. זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי לעובדי פונקציות הבקרה בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שעובד כאמור השיג לפחות 70% מהיעדים הרלבנטיים.
- 9.3.2. שיעור המענק - החברה תהיה רשאית להעניק לעובדי פונקציות הבקרה מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון: יעדי ביצוע אישיים, ובכלל זה לעניין ביצוע בקרות, הטמעת תהליכי עבודה ועמידה בדרישות הרגולציה והציות.

9.4. הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה לעובדי פונקציות הבקרה

תשלום הרכיב המשתנה לעובדי פונקציות הבקרה יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

- 9.4.1. עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.
- 9.4.2. שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 80% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן: "תקרת המענק").

- 9.4.3. לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומי.
- 9.4.4. סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.
- 9.4.5. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

10. תגמול מנהלי ההשקעות²

10.1. מרכיבי התגמול

- 10.1.1. שכרם של מנהלי ההשקעות מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.
- 10.1.2. בכדי להימנע ממצב של העדפה אישית ו/או קידום אינטרסים שאינם משרתים בהכרח את טובת כלל קופות הגמל המנוהלות על ידי החברה (ולמעשה את טובת העמיתים), תגמול מנהלי ההשקעות, ייקבע באופן רוחבי ואחיד, כך שלכל מנהלי ההשקעות העובדים במערך ההשקעות של החברה תקבע מסגרת תגמול אחידה.

10.2. הרכיב הקבוע

- 10.2.1. המשכורת החודשית תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה בממוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

10.3. הרכיב המשתנה

10.3.1. התאמת שיעור הרכיב המשתנה לסיכונים

הרכיב המשתנה אשר ישולם למנהלי ההשקעות יותאם לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופה החברה וכספי החיסכון המנוהלים באמצעותה. כמו כן, יקבעו מדדי סיכון לכל הסיכונים המהותיים כאמור, לרבות סיכונים קשים למדידה ולכימות. בהתאמה לסיכונים, יובאו בחשבון, בין היתר, השיקולים שלהלן:

- 10.3.1.1. עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה;
- 10.3.1.2. אופק הזמן המשמש למדידת הביצועים;
- 10.3.1.3. תפקיד ודרג מנהל ההשקעות.

10.3.1.4. יקבעו אמות מידה שייקחו בחשבון פרמטרים כגון עמידה ביעדה השקעה, תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלבנטיים, וכן בהתייחס לתשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה.

10.3.2. קריטריונים לקביעת הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות

הקריטריונים לקביעת הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות הינם כדלקמן:

² לרבות מנהל השקעות ראשי

10.3.2.1. הנהלת החברה תאשר, מדי שנה, את קבוצת ההתייחסות למדידה (להלן: "קופות הבנצ'מרק"), אשר יהוו תמהילי השקעות, גדלים, אפיקים מייצגים של כלל הקופות המנוהלות, כפי שייקבע במסגרת התכנית האסטרטגית לשנת הפעילות.

10.3.2.2. הרכיב המשתנה ישולם על בסיס עמידה ביעדים הבאים, ולפי משקלות שיקבעו:

- הערכת מנהל.
- יעדי חברה כלליים שייקבעו מידי שנה לגבי מנהלי ההשקעות (להלן: "מרכיב יעדי החברה").
- ביצועים- שקלול של תשואה וסיכון בקבוצת קופות הבנצ'מרק על פי דירוג ביחס למתחרים (להלן: "מרכיב יעדי הביצועים").

10.3.2.3. מרכיב יעדי החברה.

10.3.2.4. מרכיב ביצועים: מרכיב הביצועים יימדד על בסיס ביצועי סיכון (מדד שארפ) ותשואה. יינתן משקף עודף למרכיב התשואה.

10.3.2.5. תקופת המדידה: מתוך מרכיב הביצועים – 70% יחושבו בגין ביצועי שנה קלנדארית אחרונה (לפי המנגנון המפורט לעיל), 15% יחושבו בגין ביצועי השנה הקודמת ו- 15% הנותרים יחושבו בגין ביצועי השנה שלפניה.

10.3.3. הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות

תשלום הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

10.3.3.1. עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.

10.3.3.2. שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן: "תקרת המענק").

10.3.3.3. לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו.

10.3.3.4. סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.

10.3.3.5. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

11. תגמול אנשי מכירות, גורמים העוסקים בשיווק ובמכירה (להלן: "אנשי המכירות")

11.1. שכרם של אנשי המכירות מורכב מרכיב קבוע ורכיב משתנה.

11.2. שיעור המענק- החברה תהיה רשאית להעניק לאנשי המכירות מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון:

- יעדי ביצוע אישיים, כגון היקף מכירות, היקף הכנסות ביחס למוצרים הנמכרים על ידם, יעדי שימור.
- יעדי מכירות כללים ביחס לחברה.
- בהתייחס למנהלי מחלקות- חלקו של המענק, בשיעור כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול, יקבע בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי הלקוחות.

12. עובדים אחרים המועסקים על ידי החברה ואינם נושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי

תגמול עובדים אחרים המועסקים על ידי החברה ואינם נושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי בה, יהיה מורכב מרכיב קבוע וכן עשוי להיות מורכב גם מרכיב משתנה. הרכיב המשתנה, ככל שיוענק לעובדים כאמור, יינתן בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה, אשר תתבסס על הערכת המנהל הישיר הרלוונטי, על הערכתו למילוי התפקיד של העובד, עמידתו ביעדי הביצוע האישיים, בקיום הוראות רגולציה ובמילוי יעדים בתחום הציות והרגולציה והישגים אחרים. כמו כן, יתבסס מנכ"ל החברה על תוצאותיה הכלליות של החברה בשנת המענק.

13. תגמול מבקר פנים

החברה מעסיקה מבקר פנים במסגרת שירותי מיקור חוץ. בראשית כל שנה יקבע, בתיאום עם המבקר, שכר טרחה בסכום קבוע, בהתאם להיקף שעות הביקורת המתוכננות. מעבר לכך, מבקר הפנים לא יהיה זכאי לכל תשלום נוסף.

14. הפחתה או ביטול של הרכיב המשתנה

הרכיב המשתנה לעובדים המנויים במדיניות זו יופחת, יבוטל או לא ישולם, וזאת ככל שיעלה הצורך לשמור על יציבות החברה, איתנותה והונה העצמי וכן בגין קיומם של עיצומים כספיים כתוצאה מהליכי אכיפה פנימית ובהתאם לתכנית האכיפה הפנימית בחברה.

ועדת התגמול תקבע אירועים נוספים שבהתקיימם, יופחת הרכיב המשתנה, יבוטל או לא ישולם.

15. השבת הרכיב המשתנה:

15.1. בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה סכומים אשר שולמו לו כרכיב המשתנה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "ההשבה") בהתקיים אחת מהנסיבות המפורטות להלן, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד:

- א. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה.
 - ב. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה.
 - ג. על בסיס קביעה של ועדת התגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.
- לעניין זה, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על החברה על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה.

15.2. ועדת התגמול תתכנס ותקבע אם התקיימו הנסיבות להשבה (המפורטות בסעיף 19.1 לעיל) ואת סכום ההשבה.

15.3. בקביעתה בדבר גובה ההשבה, תתייחס ועדת התגמול לשיקולים הבאים:

- א. אחריות בעל התפקיד.
- ב. סמכויות בעל התפקיד.
- ג. מידת מעורבותו של בעל התפקיד?

15.4. למעט במקרים בהם נדרשת השבה ממנכ"ל החברה, במידה וועדת התגמול קבעה שלבעל התפקיד המרכזי לא הייתה השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 19.1 לעיל, היא רשאית לקבוע כי ההשבה תבוצע באמצעות קיזוז מסכום הרכיב המשתנה שטרם שולם, ככל שקיים.

15.5. החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף 19 זה.

15.6. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי 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 כהגדרתו בחוק החברות, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת תגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

- א. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
- ב. אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.

15.7. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

16. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

16.1. בהתאם להוראות מסמך זה, לא תאושר סטייה ממדיניות התגמול המפורטת לעיל אלא באישור מוקדם של דירקטוריון החברה.

16.2. אחת לשנה במועד מתן התגמול לנושאי המשרה, ימסור מנכ"ל החברה או מי מטעמו דיווח לועדת התגמול אודות מתן התגמול אשר ניתן למי מנושאי המשרה (להלן: "טבלת תגמול כוללת").

16.3. מועד חישוב ותשלום הרכיב משתנה יתבצע במהלך הרבעון הראשון בכל שנה ביחס לשנה הקלנדארית שחלפה.

17. אופן ומועד פרסום מדיניות התגמול

17.1. אחת לשנה, עד ליום 31 במאוס בכל שנה ולא יאוחר מן המועד האחרון לפרסום הדוח הכספי השנתי, תפרסם החברה באמצעות אתר האינטרנט שלה וכן במסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי של החברה, את עקרי מדיניות התגמול הכוללת שלה ביחס לכלל נושאי המשרה ובעלי התפקיד המרכזי המועסקים בחברה.

17.2. פרסום באמצעות אתר האינטרנט יכלול ארבע הצהרות מדיניות תגמול אחרונות.