

מנורה מבטחים החזקות בע"מ

(“החברה”)

1 ביולי 2014

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
באמצעות מערכת המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות מערכת המגנ"א

הנדון: אישור מדיניות תגמול בגופים המוסדיים בקבוצה

כללי

החברה מתכבדת להודיע, כי ביום 30 ביוני 2014, אישר דירקטוריון מנורה מבטחים ביטוח בע"מ, חברה בת של החברה (“**מנורה ביטוח**”), מדיניות תגמול לעובדי מנורה ביטוח, בעלי תפקידים מרכזיים ונושאי משרה בה, וזאת לאחר קבלת המלצות ועדת ביקורת של מנורה ביטוח (“**מדיניות התגמול**”).

מדיניות התגמול, ועיקריה, הינם, בין היתר, בהתאם להוראות חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2, “**מדיניות תגמול בגופים מוסדיים**”, מיום 10 באפריל 2014 (להלן: “**חוזר המפקחת**”).

מדיניות התגמול כוללת עקרונות תגמול ביחס לכלל עובדי מנורה ביטוח, בעלי תפקיד מרכזי בה ואת עיקרי תנאי התגמול של נושאי משרה במנורה ביטוח, תוך יצירת תמריצים ראויים בהתאם ליעדי מנורה ביטוח וקבוצת מנורה החזקות לטווח ארוך ובהתאם לתרומתם בפועל של נושאי המשרה ובעלי תפקיד מרכזי להשגת יעדים אלה מחד ותוך הימנעות מתמריצים שיעודדו נטילת סיכונים עודפים ותוך ניהול מושכל של כספי החוסכים באמצעותה, מאידך.

מדיניות התגמול מבוססת על מדיניות התגמול של החברה, כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 10 בספטמבר 2013 (לפרטים ראו דיווחים מיידיים של החברה מימים 21 באוגוסט 2013 אסמכתא: 2013-01-123051, 28 באוגוסט 2013 אסמכתא: 2013-01-129084 ו-10 בספטמבר 2013 אסמכתא: 2013-01-142260) (“**מדיניות תגמול מנורה החזקות**”), לאחר שבוצעו בה שינויים והתאמות, בין היתר, בהתאם לחוזר המפקחת.

יצוין, כי על רקע העובדה שבין נושאי המשרה במנורה ביטוח יש גם נושאי משרה המכהנים במקביל בחברה (להלן: “**נושאי משרה משותפים**”), מדיניות התגמול גובשה באופן שהיא עומדת גם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות התשנ"ט-1999. בהתאם, על נושאי המשרה המשותפים ישנה תחולה משותפת של מדיניות התגמול של מנורה ביטוח והן של מדיניות תגמול מנורה החזקות, ואולם, הסכמי התגמול של נושאי המשרה המשותפים הינם הסכמים אשר אושרו לפני יום 25 בדצמבר 2013 ועל כן כפופים להוראות המעבר הכלולות בחוזר המפקחת. עם זאת, ולאור הצורך להתאים את מדיניות התגמול של מנורה החזקות למדיניות התגמול של מנורה ביטוח ולחוזר המפקחת, בשינויים המחויבים, בכוונת החברה להביא לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, את השינויים הנדרשים במדיניות התגמול של מנורה החזקות.

יצוין, כי במהלך גיבוש מדיניות התגמול התייחסו האורגנים השונים במנורה ביטוח לפניית הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון מיום 9 יוני 2014 ולתזכיר החוק שעניינו “תגמול נושאי משרה במוסדות פיננסיים (אישור מיוחד והגבלת הוצאות בשל תגמול חריג)”, התשע"ד-2014. בהתאם, הוטמעו במדיניות התגמול רכיבים המותאמים לפנייה האמורה, לרבות בנוגע לגובה ותמהיל תגמול נושאי המשרה הבכירים במנורה ביטוח – ובכלל זה הפחתה ברמות השכר של נושאי משרה בכירים. מבלי לגרוע מהאמור, בהתאם לטובת הקבוצה, יעדיה ארוכי הטווח וגמישותה הניהולית ועל רקע תנאי תגמול מקובלים בשוק כפי שיהיו מעת לעת, מנורה ביטוח

תאמץ את רף התגמול המפורט בתזכיר החוק לכשיחוקק ובהתאם להוראות המעבר בו, ברוח פניית הממונה הנזכרת לעיל.

עיקרי הוראות מדיניות התגמול

להלן יפורטו עיקרי הוראות מדיניות התגמול. יובהר, כי התיאור שלהלן הינו תיאור תמציתי בלבד, הנועד לספק מידע כללי אודות מדיניות התגמול ואינו כולל את כלל הוראות מדיניות התגמול. הנוסח המחייב של מדיניות התגמול הינו הנוסח המלא כפי שיפורסם על ידי מנורה ביטוח בהתאם לדרישות הדין וחוזר המפקחת.

1. היחס בין מרכיבי חבילת התגמול של בעלי תפקיד מרכזי

במדיניות התגמול נקבע טווח היחס הרצוי בין רכיבי התגמול הכולל של נושאי משרה במנורה ביטוח במונחי שיעור הרכיב המשתנה מהרכיב הקבוע. טווחי היחס שנקבעו מפורטים בטבלה להלן:

תפקיד	מינימום	מקסימום
יו"ר דירקטוריון	30%	40%
מנכ"ל	40%	50%
נושא משרה בכיר	15%	50%
נושא משרה אחר	8%	40%
בעל תפקיד מרכזי בפונקציית בקרה	0%	35%

הטבלה דלעיל מציגה את היחס הרצוי, בהנחה של קבלת "מענק המטרה" במלואו. היחס בפועל, בשנה נתונה, עשוי להיות שונה, אך בכל מקרה שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מרכיב התגמול הקבוע השנתי או 200% במקרים חריגים (למעט לגבי יו"ר ומנכ"ל) בכפוף למגבלות ולתקרות המפורטות במדיניות התגמול ובהתאם לחוזר המפקחת. ביחס לבעלי תפקיד מרכזי אחרים, לרבות בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בפונקציית בקרה, הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך תגמולם.

2. טווח שכר הבסיס לנושאי משרה

תפקיד	מינימום	מקסימום
יו"ר דירקטוריון	₪ 100,000	₪ 195,000
מנכ"ל	₪ 100,000	₪ 195,000
נושא משרה בכיר	₪ 40,000	₪ 90,000
נושא משרה אחר	₪ 20,000	₪ 50,000

הסכומים הנקובים בטבלה זו הינם נכונים למועד אימוץ מדיניות תגמול, והם יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.

מנורה ביטוח תהא רשאית להציע תשלום קבוע נוסף, שמטרתו שימור נושא המשרה, אשר לא יעלה על 6 חודשי שכר בסיס לשנה וקבלתו תהא מותנית בהמשך העסקת נושא המשרה במנורה ביטוח במשך תקופה מסוימת שתוגדר על ידה. מענק שימור כאמור יאושר על-ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון.

3. מענק שנתי לבעלי תפקידי מרכזיים

3.1. תנאי סף לתשלום מענקים שנתיים (תנאים מצטברים):

- 3.1.1. עמידה ביעד הרווח המשוקלל (כהגדרתו להלן) בשיעור של 75% לפחות;
- 3.1.2. תשואה על ההון של החברה (לפי רווח כולל) בשיעור של לפחות 8.5%, לפי חישוב ממוצע משוקלל של 3 השנים האחרונות (50% שנה נמדדת, 30% שנה שלפניה ו-20% שלישית);
- 3.1.3. תשואה ריאלית חיובית (לפחות בגובה האינפלציה) עבור החוסכים, לפי ממוצע משוקלל של 3 השנים האחרונות (50% שנה נמדדת, 30% שנה שלפניה ו-20%

שנה שלישית), בהתאם לתיק משוקלל (ביחס לנכסים צבורים בתחילת השנה) של קרן יי שבניהול מנורה ביטוח והמסלול הכללי של "מבטחים החדשה" שבניהול מנורה מבטחים פנסיה וגמל בע"מ (בנטרול תשואה הנובעת מאג"ח מיועדות ואו מאיזון אקטוארי).

מענק למצטיינים: במקרה של אי-עמידה בתנאי הסף לתשלום המענק השנתי, אפשר שינתן מענק למצטיינים בלבד מתוך תקציב מצומצם, בהתאם לתנאים ולמגבלות הקבועות במדיניות התגמול.

3.2 הגדרת יעד רווח

בכל שנה, ייקבע יעד רווח משוקלל שנתי, וזאת כנגזר מיעדי הרווח בתכנית העבודה השנתית שאישר הדירקטוריון, בנטרול אירועים חריגים ומענקים.

יעד הרווח ייקבע על ידי חישוב ממוצע משוקלל של יעד הרווח השנתי הכולל, לפני מס, של החברה על פני 3 שנים אחרונות, כאשר לשנה בגינה משולם המענק השנתי יינתן משקל של 50%, לשנה שלפניה משקל 30% ולשנה שלפניה משקל של 20% (לעיל ולהלן: "יעד הרווח המשוקלל"). יובהר, כי לצורך בחינת העמידה ביעד הרווח המשוקלל ייבחן הרווח בפועל בכל שנה קלנדרית ביחס ליעד הרווח באותה שנה קלנדרית, ובהתאם למשקל האמור לעיל.

3.3 הגדרת מענק המטרה השנתי

טווחי מענק המטרה (עבור עמידה ב- 100% מהיעדים שנקבעו לו) מפורטים בטבלה שלהלן (במונחי מספר משכורות):

מקסימום	מינימום	תפקיד
6	3	יו"ר דירקטוריון
7	5	מנכ"ל
8	2	נושא משרה בכיר ¹
6	1	נושא משרה בפונקציית בקרה
3	1	נושא משרה אחר

המענק השנתי המקסימלי לבעל תפקיד מרכזי לביצועים עודפים יהא 150% ממענק המטרה. למרות האמור לעיל, עבור מנכ"ל - ההגבלה לעניין זה היא ל- 9 משכורות חודשיות.

3.4 תקציב המענקים השנתיים

תקציב המענקים בשנה קלנדרית מסוימת, ייקבע על ידי מכפלה של הסכום המצטבר של מענקי המטרה לבעלי תפקיד מרכזי הנכללים בתכנית (להלן: "תקציב הבסיס") באחוז העמידה ביעד הרווח המשוקלל (על פי ביצוע בפועל ביחס ליעד הרווח המשוקלל) ועד לתקרה של 150% מסך תקציב הבסיס במקרה של ביצועים עודפים. במסגרת מדיניות התגמול נקבעו הוראות לעניין התאמה של תקציב המענקים לתשואה שהשיגה הקבוצה לחוסכים באמצעותה, ביחס לתשואה שהשיגו מתחריה.

בנוסף, נקבעו הוראות בדבר אפשרות ועדת הביקורת והדירקטוריון, להעמיד תקציב מענקים נוסף, בשנה בה שיעור העמידה ביעד הרווח המשוקלל היה גבוה מ-100%, בגובה החלק העולה על 100% כפול תקציב הבסיס ועד לתקרה נוספת של 50% מתקציב הבסיס.

¹ למעט נושאי משרה בכירים בפונקציות בקרה.

3.5. המדדים על פיהם יחושב המענק השנתי

אופן חישוב המענק השנתי יבוסס על פי פרמטרים שיקבעו לכל בעל תפקיד מרכזי המדדים שעל פיהם יחושב המענק השנתי לכל בעל תפקיד מרכזי ויבוססו על ביצועים ברמות מדידה שונות (ברמת מנורה ביטוח, האגף/היחידה וביצועים אישיים לרבות על פי הערכת מנהל, אשר משקלה לא יעלה על 20%), כאשר לכל מדד ייקבעו היעדים הרלוונטיים ומשקל אותו יעד בחישוב המענק.

הקריטריונים יהיו ניתנים למדידה ומשקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך המענק השנתי יהיה (ככל הניתן) גבוה מ-50%.

תקופת המדידה של מענק שנתי התלוי בתוצאות ניהול השקעות מנורה ביטוח או של כספי חוסכים באמצעותה תהא שלוש שנים;

ייקבעו, ככל הניתן, מדדי סיכון לכל הסיכונים המהותיים להם חשופה מנורה ביטוח וכספי החוסכים באמצעות, תוך האמתם לסיכון ולבעל התפקיד המרכזי הרלבנטי האחראי על ניהול הסיכון. הסיכונים המהותיים האמורים יזוהו, בין היתר, על פי הסיכונים המהותיים הנכללים בטבלת הסיכונים שהוגדרה לצורך חישוב ההון הנדרש על פי הנחיות הסולבנסי כאשר סיכון מהותי לעניין זה יחשב סיכון אשר אמדן ההשפעה שלו על ההון הנדרש לפי סולבנסי הינו לפחות 5%.

3.6. מענק מיוחד

במדיניות התגמול נקבע כי ניתן לאשר לבעל תפקיד מרכזי מענק בגין פעילות מיוחדת שאינה פעילות שוטפת ו/או משיקולים ארוכי טווח, אשר לגביו לא יחולו הוראות תכנית המענק השנתי תלוי הביצועים, אך יהיה כפוף להוראות מדיניות התגמול ובפרט לתקרות הקבועות בחוזר המפקחת לעניין זה.

3.7. דחיה של תשלום רכיב משתנה

50% מהתשלום של רכיב משתנה (עבור יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל ומנהל השקעות ראשי, ועבור רכיב משתנה העולה על מיליון ש"ח – 60%) יידחה ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה של שלוש שנים, למעט אם הרכיב המשתנה אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע.

רכיב משתנה נדחה ("רכיב נדחה") ישולם לאחר חלוף זמן הדחיה, אם עמדה מנורה ביטוח בתנאי הסף לתשלום מענק שנתי באותה שנה. לא עמדה מנורה ביטוח בתנאי הסף כאמור – יידחה תשלום הרכיב הנדחה לשנה העוקבת; לא עמדה מנורה ביטוח פעם שניה ברציפות בתנאי הסף כאמור – יבוטל תשלום הרכיב הנדחה האמור.

בנוסף, כוללת מדיניות התגמול הוראות בדבר השבה, הפחתה, ביטול או דחייה של רכיב משתנה.

4. תנאי סיום העסקה

מדיניות התגמול כוללת הוראות בדבר תקופת הודעה מוקדמת (בין 3-9 חודשים) ומענק פרישה (בין 3-7 חודשים), לבעלי תפקיד מרכזי ונושאי משרה, בהתאם לתפקידם. בנוסף, בהתאם להוראות חוזר המפקחת כוללת מדיניות התגמול הוראות בדבר הסדרי דחייה של מענק הפרישה.

5. הוראות נוספות

בנוסף לאמור לעיל, במסגרת מדיניות התגמול נקבעו, בהתאם לחוזר המפקחת הוראות המתייחסות לתגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציית בקרה; לתגמול

עובדים העוסקים בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות; אופן תשלום לבעל תפקיד מרכזי; איסור גידור; הפחתת רכיב משתנה לצורך שמירה על כושר פירעון; סמכויות בקרה, פיקוח ועדכונים למדיניות התגמול ועוד.

מדיניות תגמול של מנורה מבטחים גמל ופנסיה בע"מ

ביום 29 ביוני 2014, אישר דירקטוריון מנורה מבטחים גמל ופנסיה בע"מ ("מנורה גמל ופנסיה"), מדיניות תגמול לעובדי מנורה גמל ופנסיה, בעלי תפקידים מרכזיים ונושאי משרה בה, וזאת לאחר קבלת המלצות ועדת ביקורת של מנורה גמל ופנסיה ("מדיניות תגמול גמל ופנסיה").

עקרונות מדיניות תגמול גמל ופנסיה זהים למדיניות התגמול של מנורה ביטוח אשר פורטה לעיל, בשינויים המחויבים למנורה גמל ופנסיה.

בכבוד רב,
מנורה מבטחים החזקות
בע"מ