

מדיניות תגמול נושאי משרה בתחום ההשקעות

1. כללי

- א. בהתאם להנחיות המפקח על שוק ההון, ביטוח וחיסכון אשר פורסמו בחוזר גופים מוסדיים 2009-9-24 בדבר "מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים" להלן מדיניות התגמול של נושאי משרה ומנהלים במערך ההשקעות בקבוצת מנורה מבטחים.
- ב. מנורה מבטחים ביטוח בע"מ (ממ"ב) מעניקה למנורה מבטחים פנסיה בע"מ (ממ"פ) שירותי ניהול השקעות, ומשכך נושאי המשרה והמנהלים באגף ההשקעות של ממ"ב הם שאמונים על ניהול השקעות נכסי קופות הגמל שבניהול ממ"פ, ולגביהם גובשה מדיניות התגמול המפורטת להלן. בהינתן האמור לעיל, ממ"ב תשא בתשלום התגמול למנהלים ולנושאי משרה אלו.
- ג. המנהלים ימדדו על ביצועים ברמות מדידה שונות: הקבוצה כולה, ביצועי היחידה (אגף השקעות), ביצועים אישיים והערכת מנהל.
- ד. הרכיבים בתוכנית כוללים עמידה ביעדי רווחיות של הקבוצה, עמידה ביעדי תשואה אבסולוטית של אגף ההשקעות, מיקום בהשוואה למתחרים ותשואות ביחס לבאנצ'מרק ותיק סמן. בנוסף, המנהלים נמדדים על רכיבים שאינם פיננסיים (במסגרת הערכת המנהל הוגדרו קריטריונים ספציפיים, הכוללים בקורות ועבודה על פי נהלים, ציות להוראות הדין והנחיות הרגולציה וכדו').
- ה. בכל הפרמטרים הכמותיים הבנוס מתבסס על **מדידת ביצועים תלת שנתית** ע"י שקלול בין ביצועי השנה האחרונה (משקל 40%) וביצועים מצטברים ב- 3 השנים האחרונות (משקל 60%).
- ו. היישום יתבצע בהדרגה (ב- 2010 תתבצע מדידה שנתית בלבד, ב- 2011 מדידה דו שנתית והחל מ- 2012 מדידת תלת שנתית).
- ז. הביצועים ייבחנו הן ביחס לרמות ביצוע והן ביחס ל**רמות סיכון שייקבעו מראש** - החלטות ההשקעה בתחומי אגף ההשקעות כפופות למגבלות הנקבעות על ידי הדירקטוריונים וועדות ההשקעה.
- ח. הבנוס מוגבל ע"י חסם עליון (תקרת בנוס) במספר משכורות חודשיות לכל מנהל.
- ט. גובה הבנוס שיחולק כפוף לאישור המנכ"ל והדירקטוריון.
- י. הבנוס לכפיפי מנהלי ההשקעות יקבע על בסיס עקרונות המדידה בתוכנית למנהלים.

יא. זכאים לבונוס עובדים אשר עבדו בחברה לפחות 6 חודשים במהלך השנה בגינה מחולק הבונוס. עובדים אשר לא עבדו שנה מלאה יהיו זכאים לבונוס באופן יחסי לתקופת עבודתם.

יב. עובד שעזב את האגף במהלך השנה לא יהיה זכאי לבונוס בגין אותה שנה, אלא במקרים חריגים בהמלצת מנהל האגף ובאישור המנכ"ל.

יג. עובד לא יהיה זכאי לבונוס אם הפר את הסכם העבודה, הפר חובת נאמנות כלפי החברה, עבר על הוראות הדין, מעל באמון החברה או בכספי החברה, התנהג באופן פסול ו/או שלא לפי נהלי החברה.

יד. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את יישום ההנחיות של המפקח על שוק ההון, ביטוח וחסכון בעניין מדיניות תגמול בגופים מוסדיים ואישרו את תוכנית התגמול.

טו. בכל שנה, בעת אישור הבונוס ע"י המנכ"ל, ועדת התגמול והדירקטוריון, יוצג מידע מפורט לגבי תוצאות נוסחת הבונוס (תקיים שקיפות מלאה לגבי הביצועים ואופן חישוב הבונוס של המנהלים המשתתפים בתוכנית).

טז. התוכנית המוצעת ונוסחאות הבונוס יבחנו בכל שנה ויעודכנו במידת הצורך, בהתאם למדיניות החברה ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

2. הרכב תוכנית הבונוס

להלן טבלת רכיבי הבונוס ומשקלם:

מס'	רמת מדידה	רכיב	משקל ב- % מסך הבונוס
1	חברה	ממוצע מדדי החברה	15%
2	אגף	תשואה מול יעד	10%
3		מיקום ביחס למתחרים	15%
4	אישית	עמידה ביעדי התחום	40%
5		הערכת המנהל	20%
סה"כ			100%

מדידה אישית

רכיב עמידה ביעדים אישיים כולל את סעיף 1 ו/או 2 להלן:

1. מיקום ביחס למתחרים (התשואות תימדדנה ביחס לקבוצת קופות / מסלולים מובילים שהוגדרו מראש)

2. השוואת תשואות לביצועי תיק סמן או/ו Benchmark

הערכת המנהל כוללת התייחסות לסעיפים הבאים:

- בקרות ועבודה על פי נהלים
- ציות להוראות הדין והנחיות הרגולציה
- מקצועיות
- עבודת צוות
- טעויות ואירועים מיוחדים
- עמידה במשימות
- שיתוף פעולה עם יחידות אחרות
- ניהול