



הקדמה

1. בהתאם להוראות כל דין, לרבות הוראות פרק 5 בחלק 1 לשער 5 של החוזר המאוחד, שעניינו תגמול, כפי שיתוקן מעת לעת (להלן: "**חוזר מדיניות התגמול**"), הקובע, בין היתר, חובת גיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים, תוך מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של גוף מוסדי, גובשה ואושרה מדיניות תגמול, הכוללת, בין היתר, הוראות ותניות בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של כלל עובדי מור קופות גמל בע"מ (להלן: "**החברה**") ובכלל כך מעגנת את עקרונות התגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי בחברה, עובדי מערך ההשקעות של החברה, וכן את עיקרי תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.
2. אימוץ ואישור מדיניות התגמול, מסדירים את רכיבי התגמול להם עשויים להיות זכאים עובדי החברה. אין באימוץ ואישור מדיניות התגמול על מנת להקנות זכויות ו/או רכיבי גמול שלא הוסדרו עמם בהסכמי העסקה ו/או אושרו על-ידי האורגנים הרלוונטיים בחברה ובקבוצה, לפי העניין.
3. עקרונות מדיניות התגמול יבואו לידי ביטוי במסגרת התקשרות של החברה בהסכם מיקור חוץ, ביחס לנותני שירותים ו/או עובדים של נותן שירותים אשר יש להם השפעה על פרופיל הסיכונים או על כספי החיסכון המנוהלים על ידי החברה, באופן שהתקשרויות כאמור לא יכללו מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים.

4. הגדרות

למונחים הבאים תהיה המשמעות שבצידם, אלא ככל שהוגדר אחרת במפורש במסמך מדיניות זה. למונחים שלא הוגדרו תהיה המשמעות שניתנה להם בחוזר מדיניות התגמול או בדין, לפי העניין.

4.1. "**אופציה**" - כהגדרתה בסעיף 64(ב) לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

4.2. "**בעל תפקיד מרכזי**", כל אחד מאלה –

4.2.1. כל מי שמועסק על-ידי גוף החברה, במישרין או בעקיפין לפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעותו, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו.

4.2.2. נושא משרה, למעט מי שמתקיימים לגביו אלה:



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

4.2.2.1. הוא אינו ממלא אחד מהתפקידים המנויים בסעיפי משנה (2)-(5) להגדרת נושא משרה;

4.2.2.2. הדירקטוריון קבע לגביו כי אין לו השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או של כספי החוסכים באמצעותה וכי תפקידו אינו כולל פיקוח או בקרה על מי שיש לו השפעה על פרופיל הסיכונים כאמור.

4.2.3. מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה: (א) סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח; (ב) הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו.

4.2.4. על אף האמור, בהגדרה של "**בעל תפקיד מרכזי**" לא יכללו מי שאינו נושא משרה בו, ומתקיים לגביו לפחות אחד מאלה: (א) תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם בק בהסכם קיבוצי; (ב) הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי הגוף המוסדי; (ג) על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה; (ד) הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו, והדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של הגוף המוסדי ושל כספי החוסכים באמצעותו היא זניחה.

4.2.5. מי שנקבע לגביו על-ידי דירקטוריון החברה כי נמנה עם קבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של הגוף המוסדי, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את הגוף המוסדי או את כספי חוסכים באמצעותו לסיכון מהותי, והוא אינו נכלל על האוכלוסיות המוגדרת לעיל.

4.3. "**נושא משרה**" – כל אחד מאלה:

4.3.1. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי.

4.3.2. חבר ועדת השקעות של קופת גמל, למעט דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי.

4.3.3. מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

- 4.3.4. כל ממלא תפקיד כאמור בסעיפים 4.3.1-4.3.3 לעיל, גם אם תוארו שונה.
- 4.3.5. ממלא תפקיד אחר בגוף מוסדי, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בגוף המוסדי, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.
- 4.4. "מיקור חוץ" – כהגדרתו בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחזור המאוחד.
- 4.5. "מנגנון תגמול" – היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם.
- 4.6. "עובד מפתח" – בעל תפקיד מרכזי שאינו נושא משרה והוגדר על-ידי מנכ"ל החברה כבעל תרומה משמעותית לפעילות החברה.
- 4.7. "פונקציות בקרה" – לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית.
- 4.8. "קבוצת משקיעים" – כהגדרתה בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (כללי השקעה החלים על גופים מוסדיים), התשע"ב-2012.
- 4.9. "תגמול" – תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- 4.10. "רכיב קבוע" – רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה: (א) הענקתו אינה מותנית בביצועים; ו- (ב) הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה; ו- (ג) סכומו הכספי קבוע; ו- (ד) הוא אינו תשלום מבוסס מניות.
- 4.11. "רכיב משתנה" – רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.
- 4.12. "תגמול מבוסס מניות" – תגמול מבוסס מניות אשר מוענק, לכלל עובדי החברה, על פי תכנית האופציות של קבוצת מור אשר אושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה האם. תגמול מבוסס מניות הינו חלק מרכיב משתנה.

5. מטרות מדיניות התגמול

- 5.1. להבטיח כי מנגנון התגמול מקדם את יעדי החברה ומעודד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה.
- 5.2. להבטיח השגת מטרות החברה, תוך צמצום מערך התמריצים המעודד נטילת סיכונים מופרז, שאינו עולה בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ועם תאבון



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

הסיכון שלה ושל חוסכים באמצעותה, והעלולה לפגוע ביציבותה ובניהול מושכל של כספי חסכון הציבור.

5.3. שימור הון אנושי וגיוס כוח אדם איכותי.

5.4. יצירת תחושת שייכות והזדהות של עובדי החברה עם פעילותה, על ידי יצירת קשר ישיר בין ביצועים לתגמול, הגברת המוטיבציה, רמת ההישגיות והשאפה למציאות, קידום שקיפות בנוגע למדיניות התגמול ורכיבי התגמול הנהוגים בחברה.

6. שיקולים בבחינת תגמול לבעלי תפקיד מרכזי ועובדים

6.1. השכלה ומומחיות, ותק (בשוק ההון ובתחום המומחיות ו/או בחברה), ידע וניסיון מקצועי והישגים מקצועיים, לרבות המוניטין של בעל התפקיד המרכזי;

6.2. הגדרת התפקיד, לרבות תחומי האחריות הסמכות והיקף המשרה;

6.3. תנאי תגמול לבעלי התפקיד הקודמים;

6.4. תרומה וסיוע לעסקיה של החברה, לשווייה, רווחיה, חוסנה, מיתוגה ויציבותה הפיננסית ולקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה לטווח הארוך, תוך התחשבות במדיניות וניהול הסיכונים של החברה.

6.5. אופן השגת יעדיה של החברה, לרבות יעדים אסטרטגיים

6.6. עמידה וציות להוראות הדין והרגולציה החלים על פעילותה של החברה;

6.7. שימור עובדים בעלי מומחיות, ידע וניסיון והכרות עם הארגון ופעילותו ועם הסביבה העסקית של החברה;

6.8. מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון של החברה והבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות החברה;

6.9. מצבה הפיננסי של החברה, לרבות, התחשבות בנתוני מזילות ויחס כושר פירעון והחשיבות שבשמירה על איתנות וכושר הפירעון של החברה.

6.10. היקף נכסי החברה ונכסי חסכון המנוהלים על ידיה, ואופי ומורכבות פעילותה.

6.11. פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים, כמו גם היחס שבין תנאי ההעסקה של בעלי התפקיד המרכזי לשכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה (היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני בחברה לא יעלה על 11 ו-15, בהתאמה).



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

6.12. ניתוח השוואתי של תנאי התגמול הנהוגים בחברות ברות השוואה, בהתאם לשק"ד דירקטוריון החברה.

6.13. בנוגע למענקי פרישה – יובאו בחשבון שיקולים בנוגע לתקופת הכהונה של בעל התפקיד המרכזי, תנאי כהונתו והעסקתו והישגי החברה בתקופה זו, תרומתו להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה ונסיבות פרישתו.

תגמול לבעל תפקיד מרכזי ונושא משרה¹ (בפרק זה וביחד: "בעל תפקיד מרכזי")

7. תגמול לבעל תפקיד מרכזי ונושא משרה - כללי

7.1. התגמול הכולל לבעל תפקיד מרכזי יושפע, בין היתר, מתוצאותיה העסקיות של החברה וניהול סיכונים, וכן מתרומתו האישית של בעל התפקיד המרכזי להשגת תוצאות אלו כפי שייקבע בתכנית היעדים הפרטנית של כל בעל תפקיד מרכזי.

7.2. מדיניות התגמול של החברה כוללת מנגנונים שתכליתם לתמרץ בעל תפקיד מרכזי לטווח ארוך. התגמול בגין רכיבים משתנים נפרס על פני מספר שנים ומותנה בעמידה בביצועים.

7.3. אישור מנגנוני התגמול של בעלי תפקיד מרכזי יובאו לדיון ואישור בקרב האורגנים המוסמכים. מבלי לגרוע מהאמור, יחולו הבאים:

7.3.1. חבילת התגמול של מנכ"ל החברה, סמנכ"ל בכיר ונושא משרה אחר – תהיה בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון;

7.3.2. על-אף האמור בסעיף 7.3.1 לעיל, מענק שנתי בשיקול דעת ו/או קביעת יעדים מדידים למענק שנתי ותשלום על-פיהם, ביחס לכפופי מנכ"ל (לרבות נושאי משרה שהינם כפופי מנכ"ל, ולמעט סמנכ"ל בכיר) – תהיה בסמכות המנכ"ל.

7.3.3. עדכון לא מהותי ברכיב הקבוע המשולם לכפופי מנכ"ל – תהיה בסמכות מנכ"ל החברה. "עדכון לא מהותי" בהתאם להגדרת מונח זה בסעיף 8.3 להלן.

¹ למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה, לגביהם תובא התייחסות בפרק נפרד.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

7.4. מנגנון התגמול יכלול את האפשרות לביטול הרכיבים המשתנים בעת שקיימת חשיפה לחברה עקב נתוני נזילות ויחס כושר פירעון שליליים ואפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על פי שיקול דעת הדירקטוריון והאפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן.

7.5. ככלל, תנאי התגמול לנושאי משרה חדשים יאושרו טרם מועד תחילת העסקתם בחברה ולא בדיעבד. אישור בדיעבד של תנאי תגמול ייעשה במקרים חריגים בלבד.

8. תנאי תגמול לבעל תפקיד מרכזי

8.1. עלות רכיב קבוע

8.2. בכפוף לקיומו של דיון ושקלול הפרמטרים לדיון והשיקולים בבסיס קביעת תנאי העסקה ותגמול לבעל תפקיד מרכזי, תקרות הרכיב הקבוע יהיו כדלקמן:

8.2.1. מנכ"ל החברה וסמנכ"ל בכיר - עלות השנתית של הרכיב הקבוע לא תעלה על 1,500 אלפי ש"ח (צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן).

8.2.2. נושא משרה אחר - עלות השנתית של הרכיב הקבוע של נושא משרה שאינו דירקטור או מנכ"ל, לא תעלה על 800 אלפי ש"ח (צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן).

8.3. שינוי לא מהותי ברכיב הקבוע – בסמכות מנכ"ל החברה לערוך שינוי לא מהותי לשכר הבסיס של בעלי תפקיד מרכזי. שינוי לא מהותי לעניין זה יהיה (1) גידול שנתי ברכיב הקבוע שלא יעלה על 7% מכלל רכיבי חבילת התגמול לנושא המשרה בשנה הרלוונטית; (2) גידול שנעשה בהתאם לעדכון בהיקפי המשרה (להלן: "שינוי שאינו מהותי").

8.4. תנאים נלווים

תנאי התגמול עשויים לכלול מרכיבים שונים ותנאים נלווים בהתאם למקובל, ובכלל כך את התנאים הנלווים הבאים או כל תנאי נלווה דומה במהותו (אף אם לא פורט להלן):

8.4.1. קרן השתלמות; הפרשות פנסיוניות; גילום מס בגין הפרשות פנסיוניות מעבר לתקרת הפקדה; ביטוח אבדן כושר עבודה; תנאים סוציאליים נוספים שאינם הפרשות פנסיוניות ו/או ביטוח אבדן כושר עבודה;

8.4.2. זכאות לקבלת רכב מהחברה ו/או השתתפות בהוצאות רכב (לרבות גילום מס בגין הוצאה זו;



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

- 8.4.3 תקשורת ומדיה (כגון: טלפון נייד, טלפון נייד, מחשב נייד, אינטרנט, מנוי לעיתונים יומיים, ספרות מקצועית);
- 8.4.4 ימי חופשה, מעבר לקבוע בחוק, ועד תקרה של 30 ימי חופשה בשנה;
- 8.4.5 השתלמויות מקצועיות ו/או דמי חבר לאגודות מקצועיות ודמי ביטוח בגין עיסוק מקצועי;
- 8.4.6 פוליסות ביטוח קבוצתיות;
- 8.4.7 החזר הוצאות בהתאם לנוהלי החברה;
- 8.4.8 הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה הרלוונטי (בהיקף שנתי);
- 8.4.9 פטור, ביטוח ושיפוי בכפוף להוראות הדין.

8.5 בונוסים ומענקים

מענק שנתי –

- 8.5.1 זכאותו של בעל תפקיד מרכזי בחברה למענק שנתי, תהיה כפופה להתקיימות תנאי הסף המפורטים להלן:

✓ כל עוד לא קבעה ועדת התגמול אחרת ביחס למענק בגין שנה מסוימת או לנושא משרה מסוים, תנאי הסף למתן מענק לנושאי המשרה בחברה הוא קיומו של רווח שנתי של י.ד. מור השקעות בע"מ ("החברה האם").

לעניין סעיף זה – "רווח שנתי של חברה האם" משמעו רווח לפני מס של החברה האם, כפי שפורסם בדוחות הכספיים המבוקרים של השנה בגינה ניתן המענק. יובהר כי החברה תהיה רשאית להקדים את תשלום המענקים, ולשלם קודם למועד אישור הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה האם, ובלבד שבעלי התפקיד המרכזיים יתחייבו להשיב את המענקים, ככל שבמועד פרסום הדוחות הכספיים של החברה האם יתברר כי לא התקיים תנאי הסף.

✓ מבלי לגרוע מהאמור לעיל ולהלן, מתן המענק השנתי יכול שיותנה בהתקיימות תנאי סף, פיננסי או אחר, בהתאם לרשימת יעדים מדידים שתקבע ועדת התגמול מעת לעת, כגון היקף הפעילות המנוהלת, רווח לפני מס, רווח לפני מס ולפני דמי ניהול, רווח נקי, יעדים תפעוליים או



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

יעדי הכנסות רלוונטיים וכדומה. יובהר, כי אי עמידה בתנאי סף לחלוקת המענק השנתי הנוסף (ככל שנקבע), משמעותה כי לא יחולק מענק שנתי לנושא המשרה שלגביו נקבע היעד. ועדת התגמול ו/או ודירקטוריון החברה יהיו רשאי לשנות את תנאי הסף בעקבות שינוי מהותי בשוק ההון ו/או שינוי מהותי בפעילות הקבוצה במהלך שנה קלנדרית כלשהי.

✓ תנאי להענקת מענק שנתי לבעל תפקיד מרכזי אשר העסקתו בחברה התחילה או הסתיימה במהלך שנה קלנדארית כלשהי הינו כי בעל התפקיד המרכזי כאמור יהיה מועסק בחברה במשך 6 חודשים לפחות בשנה הקלנדארית הרלוונטית בה מוענק המענק. בסמכות ועדת התגמול לאשר תגמול לבעל תפקיד מרכזי גם אם תקופת העסקתו בחברה הייתה קצרה מ- 6 חודשים.

8.5.2. תקרת המענק השנתי –

(א) סכום התגמול בגין כלל רכיבי התגמול המשתנה (מענקים ותגמולים הוניים), שישולם לבעלי תפקיד מרכזי בחברה ("**תקרת המענקים**") לא יעלה, במועד תשלומו, על סך השווה ל-100% מהעלות השנתית של הרכיב הקבוע של בעל התפקיד המרכזי.

(ב) על אף האמור בפסקה (א) לעיל, ניתן לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי – אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה. לעניין זה: "בעל תפקיד מרכזי" – למעט מנהל כללי ויושב ראש דירקטוריון; "תנאים חריגים" – תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאין חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.

8.5.3. חישוב המענק – אלא אם נקבע אחרת במסמך זה, סכום המענק השנתי יחושב בהתבסס על קריטריונים הניתנים למדידה, כמפורט להלן: המענק יקבע בהתאם ליעדים מדידים, אשר יקבעו ביחס לכל בעל תפקיד מרכזי על ידי ועדת התגמול או דירקטוריון החברה מראש מדי שנה (וביחס לכפופי מנכ"ל – יקבעו על-ידי מנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 7.3.2 ובסעיף 8.5.5 למסמך



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

זה) לדוג' **(א)** יעדים פיננסיים של החברה, **(ב)** יעדים פיננסיים בתחום הפעילות של בעל תפקיד רלוונטי – כגון: עמידה ביעדי הכנסות, הוצאות, פרויקטים, בתחום פעילותו של בעל התפקיד המרכזי הרלוונטי, **(ג)** יעדי ביצועים / תשואות - כפי שיוגדר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, **(ד)** יעדים מגזריים / יעדים מכירתיים ושיווקיים / עמידה בתכנית עבודה, **(ה)** יעדים המשתנים בהתאם לתחום פעילותו של נושא המשרה הרלוונטי ועשויים לכלול יעדי מכירה, גיוס לקוחות, שיעור מענה ללקוחות, ויעדי שימור לקוחות וכו' **(ו)** יעדי אסטרטגיה – יעדים כדוגמת ביצוע שינויים מבניים מסוימים, היבטי ניהול שונים (כדוגמת שימור וגיוס עובדים ועמידה בסקרי שביעות רצון, **(ז)** יעדי ממשל תאגידי – כדוגמת גיבוש תכניות אכיפה, היבטים הקשורים באבטחת מידע, ביצוע סקרי ציות, טיפול וניהול תהליכים מול הרגולטורים.

8.5.4 משקלם של יעדים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה, יהיה גבוה מ-50%. האמור לא יחול על פונקציות בקרה (ובכלל זה עובדי מטה).

8.5.5 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הסמיכה את מנכ"ל החברה לקבוע יעדים מדידים עבור בעלי תפקיד מרכזי שהם כפופי מנכ"ל ו/או בעלי תפקיד מרכזי המשתייכים ארגונית ליחידות מטה בחברות בקבוצת מור. תקרת יעדים מדידים כאמור, תהיה עד 3 משכורות. יובהר כי תגמול בהתאם ליעדים כאמור יהווה תגמול על-פי יעדים מדידים, לצורך מדיניות זאת ולא יראו בו תגמול בשיקול דעת.

8.5.6 בכפוף לאמור לעיל, דירקטוריון החברה יקבע ביחס לכל קבוצת יעדים ו/או לכל יעד בנפרד את שיעורו מתוך סך היעדים ואת המועד הנדרש לעמידה ביעדים השונים. מובהר כי במסגרת קביעת היעדים תינתן אפשרות להציב יעדים אשר יסתכמו עד ל- 120%, כאשר עמידה של מעל 100% מזכה ב- 100% מהמענק בלבד

8.5.7 יודגש כי האמור בסעיף זה לעיל, לא יחול ביחס למענק בשיקול דעת ו/או למענק בגין תנאים חריגים כמפורט להלן.

מענק בשיקול דעת -

8.5.8 תגמולים שאינם מותני ביצועים -



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

8.5.8.1. מענק בשיקול דעת

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ביחס למנכ"ל החברה ולסמנכ"ל בכיר או מנכ"ל החברה (ביחס ליתר כפופי המנכ"ל) יהיו רשאים להעניק מענק בשיקול דעת, בכפוף לתנאים הבאים ובהתבסס על הקריטריונים המפורטים להלן:

✓ סכום המענק בשיקול דעת לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה;

✓ סכום המענק המבוסס יעדים אובייקטיביים מדידים בתוספת סכום המענק בשיקול דעת לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית כלשהו לא יעלה על תקרת המענקים כקבוע בסעיף 8.2.5 לעיל.

✓ בין השיקולים המנחים בבסיס קבלת החלטה בדבר מענק על בסיס שק"ד, ישוקללו השיקולים הבאים: (א) תרומת בעל התפקיד המרכזי לעסקי החברה; (ב) שימור בעלי תפקידים מרכזיים בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים, (ג) היקף הסמכויות האחריות של בעל התפקיד המרכזי; (ד) שביעות הרצון מתפקוד בעל התפקיד המרכזי; (ה) תרומתו של בעל התפקיד המרכזי לממשל תאגידי תקין וציות להוראות הדין ותרומתו לקיום סביבה אתית נאותה (ו) הערכת ממונה ישיר על מקבל המענק, תוך פירוט הנימוקים הענייניים העומדים בבסיס המלצתו.

8.5.8.2. מענק חתימה

מענק עבור שנת העבודה הראשונה של בעל תפקיד מרכזי. מענק כאמור יעמוד ביחס שנקבע בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה.

8.5.8.3. מענק שימור

מענק לעובד, שהוגדר כ-"עובד מפתח" ושאינו נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, שנועד לעודד את המשך העסקתו של אותו עובד, ובכלל זה מענק שמונתה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש. מענק כאמור יעמוד ביחס שנקבע בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה.

אופן ומועדי תשלום (בנוסף להוראות הקבועות בסעיף 19 להלן)



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

אופן ומועדי תשלום המענק השנתי ומענק בשיקול דעת –

8.5.9. החברה רשאית לדחות את תשלום המענקים לבעל תפקיד מרכזי בשנה אשר הסתכמה בהפסד לחברה, והכל בכפוף לשיקול דעתה הבלעדי של החברה.

8.5.10. כל תשלום של רכיב משתנה לבעל תפקיד מרכזי, העולה על שישית (1/6) מהתקבולים בגין הרכיב הקבוע לשנה, יהיה כפוף להסדרי דחיה כדלקמן:

✓ לפחות 50% מסך הרכיב המשתנה ישולם על פני 3 שנים על-פי השיטה הלינארית, כאשר שיעור זה יעלה בקורלציה עם עליה ברמת הבכירות, במשקלו וסכומו המוחלט של הרכיב המשתנה, ובהשפעתו על פרופיל הסיכון של החברה וכספי העמיתים;

✓ על-אף האמור, החברה רשאית שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדארית מסוימת, ובלבד שסך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין זה, "תקרה לתשלום" – כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש];

✓ התשלומים הנדחים יהיו צמודים ביחס לשיעור העלייה במדד המחירים לצרכן ("המדד"), ביחס למדד הבסיס הידוע במועד אישור הדוחות הכספיים בעבור השנה בה נקבעה הזכאות לתשלום המענקים. במקרה של ירידת מדד, לא ישתנה הסכום לתשלום עד לעליית המדד המקזז את ירידת המדד.

✓ החלטת החברה על סיום העסקתו של בעל תפקיד מרכזי כלשהו בנסיבות שאינן שוללות פיצויי פיטורים, לא יקדימו את הזכאות לקבלת התשלומים הנדחים ובעל התפקיד המרכזי יהיה זכאי לקבלת התשלומים הנדחים שנזקפו לזכותו במועדי הבשלתם. למען הסר ספק, גם עזיבה ביוזמתו של בעל התפקיד המרכזי טרם מועד תשלום של תשלום נדחה כלשהו לו הוא זכאי, סיום העסקה כאמור לא תביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו, אלא באישור מראש של ועדת התגמול.

✓ למרות האמור לעיל, אם יתרת התשלומים הנדחים בגין רכיבי התגמול במועד סיום העסקה, אינו עולה על שישית מעלות הרכיב הקבוע



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

לשנה, ניתן להקדים את מועד התשלום של רכיבי התגמול למועד סיום העסקה.

מענק אירוע חד פעמי

8.5.11. בהתקיימותם של תנאים חריגים, הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי (לדוג' בנסיבות של עסקה לשינוי שליטה, רכישה ו/או מכירה ו/או הקמה של פעילות מהותית, שימור בעל תפקיד מרכזי), יהיו רשאים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה להעניק לנושאי המשרה בחברה מענק בגין "מאמץ מיוחד", וזאת בהתאם לקריטריונים כמותיים שיקבעו בהתאם לנסיבות העניין והוראות הדין בנושא.

תגמול מבוסס מניות

8.5.12. האורגנים המוסמכים בקבוצת מור יהיו רשאים, מעת לעת, במסגרת חבילת התגמול, להקצות לנושאי משרה בחברה שאינם בעלי שליטה בה כתבי אופציה ו/או מניות חסומות של החברה האם, וזאת בהתאם לתנאי תכנית האופציות של החברה האם (או תוכנית אחרת שתאשר החברה במועד כלשהו) ובכפוף להוראות כל דין.

8.5.13. בעת הענקת מניות או מכשירים מבוססי מניות תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימאלית, כאשר זכאות לרכיב משתנה שניתן במניות או במכשירים מבוססי מניות תבשיל על פני שלוש שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר, ובהתאם לביצועים בתקופה זו.

8.5.14. במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות אופציות, ועדת התגמול תנמק בהמלצתה על מדיניות התגמול מדוע אמצעי זה עדיף על פני הענקת מניות.

תגמול בקשר עם סיום העסקה

8.5.15. פיצויי פיטורין – על-פי הוראות הדין והקבוע בהסכם העסקה של בעל התפקיד המרכזי, הן בסיום העסקה ביוזמת החברה והן ביוזמת בעל התפקיד המרכזי.

8.5.16. הודעה מוקדמת – תקופת הודעה מוקדמת תיקבע באופן פרטני בהסכם העסקתו של כל בעל תפקיד מרכזי בחברה בהתחשב בפרמטרים המפורטים במסמך מדיניות זה ובכל מקרה, תקופת הודעה מוקדמת לנושאי משרה לא תעלה על שישה חודשים, בין שמדובר בפיטורין ובין בהתפטרות.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

במסגרת תקופת ההודעה המוקדמת יתחייב בעל תפקיד מרכזי להעניק לחברה שירותים בפועל. מנכ"ל החברה (אן, ביחס למנכ"ל החברה – דירקטוריון החברה) יוכל לוותר על הענקת השירותים כאמור בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יהיה זכאי בעל תפקיד מרכזי לשכר בסיס ולתנאים נלווים, בהתאם להוראות הסכם העסקתו. כמו כן, עשוי בעל תפקיד מרכזי להיות זכאי ביחס לתקופת ההודעה המוקדמת שבה הועסק בפועל, גם למענקים להם הוא זכאי על פי תנאי העסקתו והכול בהתאם לאמור במסמך מדיניות זה.

8.5.17. כאמור בסעיף 8.5.7 לעיל, סיום העסקה אינו מקדים תשלומם של תשלומים נדחים אלא בהתאם להוראות מדיניות זו.

8.5.18. מענק פרישה – בעל תפקיד מרכזי עשוי להיות זכאי למענק פרישה.

8.5.18.1. בעת קביעת גובה מענק הפרישה, יובאו בחשבון, בין היתר, תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של בעל התפקיד המרכזי להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

8.5.18.2. מענק פרישה יהא כפוף להסדר דחייה מעבר למועד סיום העסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים. תקופת הדחיה תגדל בהתאם לבכירות. כמו כן, מענק פרישה יהיה כפוף להתאמה לביצועים בדיעבד, וניתן יהיה להפחיתו או לבטלו. על אף האמור, אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שתי משכורות קבועות, אין חובה לדחות את

לעניין סעיף זה, "מענק פרישה" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף מוסדי.

תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים וגורמים העוסקים בשיווק, מכירה ובתיווך מול לקוחות

9. יעדים לעובדים ו/או לנותני שירותים על פי הסכם מיקור חוץ המוגדרים כבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות ייקבעו באופן שאינו יוצר חוסר הוגנות כלפי



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

לקוחות, ובכלל כך הימנעות מהתאמת מוצרים פנסיונים שאינם הולמים את צרכי הלקוח וזאת בנוסף ליתר ההוראות הנוגעות למנגנון תגמול בעל תפקיד מרכזי כאמור ואופן חישוב המענק, כמפרט בסעיף 8 לעיל.

תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות פיקוח בקרה

10. ביחס לעובדים בפונקציות הבקרה הזכאים למענק שנתי (לרבות בעלי תפקיד מרכזי ונושאי משרה), המענק השנתי יחושב על בסיס יעדי היחידות להם הם משתייכים (לרבות תוכניות עבודה), ולא יושפעו, במישרין, מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים מבלי לגרוע מכלליות האמור, התגמול לעובדי פונקציות הבקרה יהיו כפופים לתנאי הסף לתשלום מענקים כמוגדר בסעיף 7.5.1 לעיל ו/או לרכיבים נוספים הכלולים ביעדים שהוגדרו על ידי הקבוצה כיעדים רוחביים) כגון עמידה ביעדים פיננסיים, שימור עובדים, שביעות רצון עובדים וכיוצ"ב.

תגמול לבעלי תפקיד, גורמים ומועסקים בניהול השקעות בפועל שאינם בעלי תפקיד מרכזי

11. המענק לבעלי תפקיד ולגורמים ומועסקים במערך ניהול ההשקעות של החברה ("מנהלי השקעות"), ייקבע על פי פרמטרים המאגדים בתוכם שיקולים של ניהול סיכונים הנובע מאופן ניהול ההשקעות, יעדי החברה למחלקת ההשקעות, תשואה מול סיכון (ובכלל כך התחשבות בתשואות העמיתים ורמת הסיכון שנלקחה), אשר ימדדו על פני פרק זמן של 3 שנים לכל הפחות (להלן: "תקופת המדידה").

*תקופת המדידה למועסקים תקופה קצרה מתקופה בת 3 שנים, תותאם לתקופת ההעסקה בפועל.

12. בכדי לצמצם את החשיפה של הטיה ו/או העדפה כלשהי של מנהלי ההשקעות, המענק למנהלי ההשקעות יכול שיקבע באופן מחלקתי, ויתבסס על הקריטריונים להלן (אחד או יותר):

12.1. הישגי החברה בתחום ניהול ההשקעות (שקלול רכיב התשואה ורכיב הסיכון) על פני תקופת המדידה, אשר יבחנו על-ידי יצירת מדד השוואתי.

12.2. הישגי מחלקת ההשקעות בתחום ניהול ההשקעות בשנת המענק, אשר יבחנו על-ידי יצירת מדד השוואתי.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

12.3. מצבה ואיתנותה הפיננסית של החברה.

12.4. עמידה בתנאי הסף לקבלת מענקים, כפי שנקבעו במדיניות זאת.

לצורך מדדי השוואה יבחרו מראש מספר קופות גמל וקרנות פנסיה מייצגות אשר יאושרו על ידי ועדת ההשקעות וועדת התגמול של החברה, אליהן יושו וימדדו הפרמטרים המפורטים.

12.5. הסדרי התגמול לעובדים במערך ההשקעות יהיו כפופים למגבלות ביחס לגובה רכיב התגמול המשתנה ביחס לעלות הרכיב הקבוע, בהתאם לסעיף 8.5.2 למסמך זה.

תגמול לעובדי החברה שלגביהם אין להתייחסות מפורשת (כלליים)

13. תגמול לעובדי החברה שלגביהם אין התייחסות מפורשת יתבסס ברובו, על רכיבי תגמול קבוע. הסמכות להעניק מענק שנתי לעובדים כאמור, תהיה בידי מנכ"ל החברה, בשים לב לשיקולים הקבועים במדיניות זאת וערכי החברה המוסדרים בה.

תגמול דירקטורים (כולל דירקטורים חיצוניים)

14. דירקטור, לרבות יו"ר דירקטוריון, יהיה זכאי לרכיב קבוע בלבד בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו. תגמול יו"ר דירקטוריון ייקבע בהתחשב, בתגמול דירקטור חיצוני, בהיקף המשרה שלו ובהתייחס לשיקולים הקבועים במדיניות זאת.

15. תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי או יו"ר דירקטוריון ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי.

אופן תשלום לבעל תפקיד מרכזי

16. בכפוף לאמור במסמך מדיניות זה ביחס להוראות המעבר, כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי (למעט דירקטור, חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה).



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

17. החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר והיא תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות של תפקידו בחברה.

18. אחריות פיקוח - מחלקת הכספים של החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה, מכל גורם אחר שאינו החברה ובכלל זה משולט בחברה (כהגדרת מונח זה בחוזר)

איסור גידור

19. חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיבים משתנים.

השבת תגמול או שלילת תגמול

20. בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו בכל אחד מהמקרים הבאים:

20.1. סכומים ששולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה, ו/או

20.2. סכומים ששולמו לו בהתחשב ברמת סיכון שהתברר, כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעות

20.3. קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעות, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כללי ה ונהליה. לעניין זה "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות ו/או עיצומים שהוטלו על החברה על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה.

21. ועדת תגמול תקבע האם התקיימה אחת מהנסיבות להשבה האמורות לעיל ואת סכום ההשבה. סכום ההשבה ייקבע, בין היתר, בהתאם לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו ומידת מעורבותו בהתאם לנסיבות.

22. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה").



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

על אף האמור וביחס לתקופת 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:

- 22.1. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
- 22.2. במקרה ובו נודע לחברה כי רשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה.
23. השבה כאמור תתבצע בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה, לאחר שניתנה האפשרות למי שנדרש להשבה כאמור, להגיש טענותיו בכתב ולהופיע בפני הדירקטוריון. במקרה של קבלת החלטה כאמור, תימסר לבעל התפקיד המרכזי כאמור, הודעה בכתב הכוללת, בין היתר, את סכום ההשבה והנימוקים להשבה, ובמסגרתה תיקצב תקופת זמן לביצוע ההשבה.
24. לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיפים 22.1 עד 22.2 לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

25. דיווח לממונה

- 25.1. החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת תגמול.
- 25.2. החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים שננקטו על ידיה להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו או הושבו, לפי העניין. ככל שלא התקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי בחברה נסיבות להשבה, הרי שבנסיבות העניין, אין חובת דיווח.
26. מנגנון ההשבה, לא יחול לגבי בעל תפקיד מרכזי אשר סך הרכיב המשתנה שהוענק לו בגין כל שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה.
27. במקרים במפורטים להלן, לדירקטוריון החברה הסמכות להפחית בדיעבד את סכום המענקים להם זכאי בעל תפקיד מרכזי:
 - 27.1. לצורך שמירת יציבות החברה ועל איתנותה הפיננסית.
 - 27.2. אי עמידה של החברה ביעדיה כלל או בקש/ר עם כספי החוסכים בפרט.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

27.3. ביצועים שליליים של החברה ושל כספי החיסכון של החוסכים המנוהלים באמצעותה.

פיקוח, בקרה ותיעוד

28. עסקה שהיא התקשרות של החברה עם נושא משרה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו, טעונה אישור ועדת הביקורת ולאחריה אישור הדירקטוריון.

29. סמנכ"ל הכספים ומחלקת הכספים של החברה אחראי ליישום מדיניות זו ובכלל זה קביעת כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקון.

30. ועדת התגמול תבחן, אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.

31. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול, מידת האפקטיביות שלה והשפעתה, בין היתר, פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי וכספי החוסכים באמצעותו וכן את הצורך בהתאמתה, בין היתר, בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים במדיניות זו, ובתוך כך, בחינת שינויים ביעדי החברה, תנאי שוק, התחשבות ברווחי החברה והכנסותיה בתקופות קודמות ובזמן אמת וכל מידע רלבנטי אחר.

32. אחת לשנה, יקיימו ועדת התגמול ולאחריה (ועל סמך המלצותיה) דירקטוריון החברה דיון במדיניות התגמול של החברה, ויאשרו כי התגמולים שהוענקו לנושאי המשרה בחברה במהלך השנה הקלנדארית החולפת אכן עומדים בתנאי מדיניות התגמול.

33. מבלי לגרוע מכלליות האמור, מדיניות התגמול טעונה אישור דירקטוריון, לכל הפחות, אחת לשלוש שנים (לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול) וזאת על מנת לבחון את הצורך בביצוע שינויים והתאמות, בין היתר בהתאם להוראות הדין.

34. יחידות ניהול סיכונים, ציות ואכיפה הפנימית, יהיו מעורבות בפיתוח עזרים וכלים לניטור אחר מנגנוני התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, יוודאו כי הרכיב המשתנה מותאם לכל סוגי הסיכונים להם חשופים החברה וכספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יבחנו את מדדי הסיכון ומדדי הביצוע שנקבעו ויעריכו את אפקטיביות מנגנון התגמול, למעט בכל הנוגע לתגמול.

35. מחלקת הביקורת הפנימית תערוך ביקורות פנימיות בקשר על מדיניות התגמול ואופן יישומה כעל תחום פעילות מהותי בחברה.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

36. תיעוד - החברה תשמור ותתעד את תהליך אישור מדיניות התגמול, מנגנון התגמול על כל מרכיביו, תנאי התגמול והסכמי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי, של תוצאות מדדי הסיכון והביצוע, של החלטות בדבר תשלום רכיב משתנה בתגמול ושל דוחות הבקרה והביקורת שייערכו בקשר עם אופן אישור ויישום מדיניות התגמול.

פרסום מדיניות התגמול

37. החברה תפרסם את עיקרי מדיניות התגמול שלה אחת לשנה, ולא יאוחר ממועד פרסום הדוח השנתי שלה באמצעות אתר האינטרנט של החברה, ובמסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי. ככל ויחול שינוי במדיניות בין מועדי הדיווח כאמור, תפרסם החברה את עיקרי השינוי במדיניות התגמול. הפרסום יכלול את תיאור המדיניות, פירוט עקרונות התגמול לבעל תפקיד מרכזי, ההגבלות על הרכיב המשתנה, הסדרי דחיה והשבה ומענקי פרישה, וכן פרטים אודות היחס בין התגמול של בעל תפקיד מרכזי בגוף המוסדי, אל מול השכר הממוצע החציוני של עובדים ומועסקים בגוף המוסדי שאינם בעלי תפקיד מרכזי וכן פרטים אודות יחס ההכפלה ביחס ליו"ר דירקטוריון החברה.

38. פרסום באתר האינטרנט יכלול פירוט של ארבע הצהרות אודות מדיניות התגמול האחרונות.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

מור קופות גמל בע"מ ("מור גמל")

עיקרי העדכונים למדיניות התגמול – מהדורה מס 2.2020

להלן יובאו עיקרי² העדכונים שבוצעו במדיניות התגמול של מור גמל במהדורתה השנייה מחודש ינואר לשנת 2020:

1. התאמת מדיניות התגמול לתיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שבותרתו תגמול, כפי שפורסם בחוזר גופים מוסדיים 2019-9-6, מיום 11 ביולי 2019 ("חוזר התגמול" ו-"התיקון", בהתאמה), בין היתר –

1.1. תגמול יושב ראש דירקטוריון (סעיפים 14 ו-15) – ביטול הצורך בקביעת "יחס הכפלה" וקביעה כי תגמול יושב ראש דירקטוריון יקבע בהתחשב בתגמול דירקטור חיצוני ובשיעור המשרה של יושב הראש, וכן בהתחשב בשיקולים הקבועים במדיניות התגמול.

1.2. עדכון הגדרת "בעל תפקיד מרכזי" (סעיף 4) לצורך התאמתה להגדרה המעודכנת שבתיקון, כך שלדירקטוריון החברה ניתנה סמכות להחריג מתחולת המדיניות נושאי משרה אשר במסגרת תחומי אחריותם אינם משפיעים על פרופיל הסיכונים של החברה, וכן עובדים שאינם נושאי משרה ועוסקים בניהול השקעות, אשר השפעתם על פרופיל הסיכון של החברה או כספי החוסכים באמצעותו מעטה.

1.3. קריטריונים לקביעת רכיב משתנה לפונקציות בקרה (סעיף 8.5.4) – החרגת פונקציות הבקרה מתחולת ההוראה לפיה 50% מהרכיב המשתנה יושתת על יעדים מדידים פיננסיים ומשתני שוק.

1.4. מענק בשיקול שאינם מבוססים על יעדים מדידים (סעיף 8.5.8) – הוספת קביעה לפיה ניתן יהיה להעניק לבעל תפקיד מרכזי רכיב משתנה על פי שיקול דעת, בהתחשב בטיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד, בסכום שלא יעלה על שלוש משכורות. ביחס לכפופי מנכ"ל, הסמכות תהיה בידי המנכ"ל. ביחס למנכ"ל החברה ולסמנכ"ל בכיר – הסמכות תהיה בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. כמו כן, נוספה התייחסות ל"מענק חתימה" ול"מענק שימור" לעובד מפתח, תוך הוספת הגדרה לעובד מפתח בסעיף ההגדרות.

1.5. דחיה – הוספת התייחסות כי אין הכרח לדחות תשלום כאמור של רכיב משתנה, ובלבד שסך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום שנקבעה בחוק התגמול (2.5 מיליון ש"ח בשנה קלנדרית), וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה.

2. קביעת מדרג סמכויות לעניין קביעת תנאי תגמול, לרבות רכיב משתנה (סעיף 7.3) – לעניין זה, נקבע כי חבילת התגמול של מנכ"ל החברה, סמנכ"ל בכיר ונושא משרה אחר – תהיה בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון; על-אף האמור, מענק שנתי בשיקול דעת ו/או קביעת יעדים מדידים למענק שנתי ותשלום על-פיהם, ביחס לכפופי מנכ"ל (לרבות נושאי משרה שהינם כפופי מנכ"ל, ולמעט סמנכ"ל בכיר) – תהיה בסמכות המנכ"ל; עדכון לא מהותי ברכיב הקבוע המשולם לכפופי מנכ"ל – תהיה בסמכות מנכ"ל

² יובהר כי מסמך זה הוא תמצית של העדכונים המרכזיים שבוצעו, בלבד.



מהדורה מס. 2 – ינואר 2020

החברה. "עדכון לא מהותי" הוגדר כ" (1) גידול שנתי ברכיב הקבוע שלא יעלה על 7% מכלל רכיבי חבילת התגמול לנושא המשרה בשנה הרלוונטית; (2) גידול שנעשה בהתאם לעדכון בהיקפי המשרה".

3. הושמטה התייחסות לתקרת מענק פרישה. השמטה כאמור, משמעה שתקרת מענק הפרישה יהיה בהתאם לקבוע בחוזר התגמול.

4. תגמול למועסקים בניהול השקעות שאינם "בעל תפקיד מרכזי" (סעיפים 11 עד 12) – נוספה התייחסות לכך שתקופת המדידה למועסקים תקופה קצרה מתקופה בת 3 שנים, תותאם לתקופת ההעסקה בפועל.

5. תגמול לעובדי החברה שלגביהם אין להתייחסות מפורשת (סעיף 13) – נקבע כי תגמול עובדים כאמור הוא בסמכות מנכ"ל החברה. החברה רשאית לתגמל עובדים כאמור בתגמול משתנה שאינו בהכרח מוגבל לשישית מעלות הרכיב הקבוע.

6. עלות רכיב קבוע למנכ"ל ולסמנכ"ל בכיר (סעיף 8.2.1) – עלות כאמור תעמוד על שווי של 1,500 אלפי ש"ח, חלף 1,000 אלפי ש"ח.

7. פערי תגמול רצויים (סעיף 6.11) – נקבע כי היחס לשכר הממוצע ולשכר החיצוני בחברה לא יעלה על 11 ו-15, בהתאמה (וזאת חלף יחסים של 25, ו-17, בהתאמה).