

מדיניות תגמול לנושאי משרה שעוסקים בניהול השקעות

מבוא

מדיניות זו נערכה בשים לב להוראות חוזר גופים מוסדיים 2009-9-24 שפרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר ביום 29 בנובמבר 2009, בדבר מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים.

בהתאם להוראות החוזר, בשלב זה גופים מוסדיים מחויבים לקבוע ולפרסם מדיניות תגמול, העומדת בקריטריונים שנקבעו בחוזר, וזאת לגבי מנהלים העוסקים בתחום ניהול ההשקעות. בהמשך תחול חובה דומה גם לגבי נושאי משרה אחרים בגוף המוסדי.

מטבע הדברים, עיקרי המדיניות המובאת להלן עשויים להשתנות בהתאם להחלטות שיתקבלו מעת לעת על ידי דירקטוריון החברה וכן לאור מדיניות התגמול הכוללת שתיקבע בחברה, עם הטמעת עקרונות החוזר לגבי נושאי משרה נוספים, עד לסוף שנת 2010.

עקרונות המדיניות המובאים להלן, הינם בהתאם להחלטות שהתקבלו על ידי דירקטוריון החברה ומדיניות שאומצה על ידי הדירקטוריון, לאחר שקיבלה המלצות בעניין מאת ועדת התגמול שעסקה בגיבוש המדיניות.

המדיניות שאומצה נסמכת על העקרונות שנקבעו בחוזר המפקח, תוך התאמת פרמטרים שונים למאפייני הפעילות של החברה וליעדים השונים אותם מבקש הדירקטוריון לקדם באמצעות המדיניות כאמור.

דירקטוריון החברה רואה חשיבות רבה בתמרוץ נושאי המשרה בחברה שעוסקים בתחום ההשקעות על הצלחותיהם ועל השגת תוצאות העולות על היעדים שנקבעו על ידי דירקטוריון החברה, והכל תוך עמידה במכלול היעדים ובהם שמירה על רמת סיכון התואמת את מדיניות הסיכון של החברה וכיוצ"ב. המדיניות נועדה ליצור איזון ראוי בין הרצון לתמרץ את נושאי המשרה להצליח בהשגת תוצאות העולות על היעדים שנקבעו לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול יעלה בקנה אחד עם טובת לקוחות החברה ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית של החברה, תוך הימנעות מנטילת סיכונים קצרי טווח חלף התנהלות הצופה תוצאות ארוכות טווח, כמתחייב מאופי הפעילות של החברה.

עיקרי המדיניות

מדיניות התגמול למנהלים בתחום ההשקעות כוללת, בין היתר, את העקרונות הבאים:

(א) תשלום מענקים שאינם מענקים מובטחים יהא מותנה בעמידת החברה בכללותה ומערך ההשקעות בכללותו בתוצאות סף וביעדי רווחיות שייקבעו מראש.

(ב) המענקים שאינם מענקים מובטחים לעובדי מערך ההשקעות יהיו מותנים בעמידת החברה, לאחר תשלום המענקים להם ולכלל עובדי החברה, בדרישות ההון הרגולטורי בהתאם להוראות הדין והנחיות המפקח על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר. בלי לגרוע מהאמור לעיל, במקרים של הפסד בסוף השנה, לא ישולם מענק, למעט מקרים חריגים שיאושרו על ידי יו"ר הדירקטוריון.

(ג) סכום המענקים לעובדי מערך ההשקעות ייקבע על פי מדידה והערכה פרטנית של ביצועי המנהלים, אשר תכלול, בין היתר, התחשבות בפרמטרים הבאים: (1) מדידת תוצאות החטיבה בהשוואה לביצועי המתחרים בתחומי הסיכון והתשוואה על בסיס פרמטרים ומשקלות שייקבעו מראש. המדידה תיתן משקל שווה למדידת התוצאות המצטברות ב- 3 השנים האחרונות ולמדידת ביצועי השנה השוטפת; (2) הערכה אישית לכל מנהל בגין תוצאות הפעילות בשנה השוטפת של הנושאים עליהם הוא אחראי.

(ד) בחינת העמידה בתוצאות סיכון ותשוואה אל מול תוצאות המתחרים תיעשה בחלוקה לפי סוגי המוצרים (ביטוח חיים, פנסיה, גמל והשקעות כספי הנוסטרו), ותוך התחשבות במדיניות ההשקעה הכוללת שנקבעה על ידי דירקטוריון החברה.

(ה) ההערכה האישית לכל מנהל מורכבת מפרמטרים רוחביים שיחולו על כלל המנהלים העוסקים בתחום ההשקעות ומפרמטרים ספציפיים שהינם מותאמים לאופי הפעילות שלה אחראי כל מנהל. בכלל הפרמטרים שיילקחו בחשבון לצורך קביעת הציון האישי, כלולים פרמטרים כגון: עמידה ביעדי ציות ורגולציה, עמידה ביעדי בקרה וביקורת, עמידה ביעדים שנכללו בפרויקטים שונים של החברה ועוד.

(ו) היקף המענק המקסימאלי שישולם למנהלים יוגבל, בהתאם לשיעור שייקבע מראש עבור כל מנהל (דהיינו, הציון המתקבל מהשקלול של הפרמטרים השונים, כאמור לעיל, יוכפל בהיקף המענק המקסימאלי של הבונוס שנקבע לכל מנהל, לצורך קביעת הבונוס בשנה השוטפת). דהיינו, נקבע עבור כל מנהל העוסק בתחום ההשקעות מענק מקסימאלי שעל בסיס שיעור העמידה ביעדים השונים הוא יקבל את הבונוס שישולם לו בפועל.

(ז) נקבעו הוראות לעניין מנהלים המועסקים בחברה פחות מ- 3 שנים.

- (ח) המשקולות שנקבעו יוצרים איזון הולם בין התגמול הקבוע לבין התגמול תלוי התוצאות, באופן שמבטיח אי נטילת סיכונים קצרי טווח בשל שיקולים הקשורים באופי התגמול.
- (ט) המדיניות כאמור נקבעה, בשים לב לתכנית האופציות שקיימת בחברה (תכנית שפורסמה לראשונה בחודש יוני 2009), אשר הינה ארוכת טווח ונועדה לקדם יעדים כלל חברתיים, ארוכי טווח, בהתאם לתקופות ה- vesting שנקבעו בתכנית.