

## מדיניות תגמול לשנים 2014 - 2017

מסמך מדיניות זה<sup>1</sup> כולל עקרונות מרכזיים שאושרו ע"י דירקטוריון החברה, בהתאם להמלצות וועדת התגמול, באשר למדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של החברה, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי העמיתים.

מדיניות התגמול הינה מדיניות רב-שנתית (לתקופה של 3 שנים).

### עקרונות תגמול בעל תפקיד מרכזי בחברה

"בעל תפקיד מרכזי" – מנכ"ל, מנהל כספים ראשי, משנה למנכ"ל, סמנכ"ל, מבקר פנים, מזכיר חברה, יועץ-משפטי ראשי, מנהל הסיכונים, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף קופות גמל.

בעל תפקידי מרכזי, המקבל תמורה בגין תפקידו ישירות מהחברה – יחולו עליו העקרונות הבאים:

1. בעל תפקיד מרכזי בחברה לא יקבל תגמול במניות של החברה ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
  2. בעל תפקיד מרכזי בחברה לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו כבעל תפקיד בחברה. **חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת או למענק המשולם לבעל תפקיד מרכזי בהתאם להסכם עבודה קיבוצי, החל באותו מקום עבודה.
  3. עלות השכר הממוצעת של בעל תפקיד מרכזי בחברה, לא תעלה על פי 10 מעלות השכר הממוצעת ומעלות השכר החציוני<sup>2</sup> של עובדים (במשרה מלאה) המועסקים בחברה, שאינם בעלי תפקיד מרכזי.
  4. החברה רשאית לאשר לבעל תפקיד מרכזי בחברה, שיפוי, ביטוח נושאי משרה ולביטוח תאונות אישיות, בתנאים וגבולות אחריות שלא יעלו על התנאים הקיימים לעניין זה לגבי דירקטורים בחברה.
  5. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לבעל תפקיד מרכזי, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.
  6. כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה<sup>3</sup> ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.
  7. התקרה המקסימלית למענקי פרישה<sup>4</sup> של בעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה, מעבר ל- 100% פיצויי-פיטורים, לפדיון ימי מחלה ולתנאים אחרים להם הוא זכאי על-פי דין ו/או על-פי התנאים שנקבעו לכלל העובדים בחברה – עומדת על שכר ברוטו חודשי של חודש אחד בגין כל שנת עבודה + 6 חודשי הסתגלות<sup>5</sup>.
- מענק פרישה לא יותנה בביצועים בפועל.

<sup>1</sup> העקרונות נקבעו בהתאמה לדרישות חוזר מדיניות תגמול בגופים מוסדיים (חוזר גופים מוסדיים 2-9-2014 מיום 10.4.2014).

<sup>2</sup> עלות שכר חציוני – רמת שכר אשר מחצית מהעובדים משתכרים יותר ממנה ומחציתם פחות ממנה.

<sup>3</sup> לעניין זה – "בעל תפקיד מרכזי" – למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה או גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בגוף המוסדי.

<sup>4</sup> "מענק פרישה" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף המוסדי.

<sup>5</sup> האמור לא יחול על זכויות שנצברו לעובד החברה ע"י החברה עד ליום התחילה.

8. **השבה** – בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה/ הקופה או אם שולמו לו בהתחשב ברמת סיכון, שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי העמיתים.
- בעל תפקיד מרכזי, שאינו נושא משרה, שוועדת התגמול קבעה שלא היתה לו השפעה מהותית על הנסיבות כאמור, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.
9. **איסור גידור** – חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

בעל תפקיד מרכזי, המועסק ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עלייו העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמול שלו, בשל עיסוקיו בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

### עקרונות תגמול דירקטורים בחברה

1. הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לתגמול בגין השתתפות בישיבה ולתגמול שנתי, בהתאם להוראות הממונה על שוק ההון, תקנות ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת.
2. הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים לא יקבלו תגמול העולה על התגמול המשולם לדירקטור חיצוני בחברה.
- חריגים:**  
מנכ"ל חברה המכהן גם כדירקטור בחברה לא יקבל תגמול נפרד בגין עבודתו כדירקטור אולם רשאי הדירקטוריון לאשר תוספת לשכרו כמנכ"ל, בתקופת כהונתו כדירקטור, בעלות שלא תעלה על 1/12 מגובה הגמול השנתי המשולם לדירקטור חיצוני בחברה.
- דירקטוריון החברה רשאי לאשר ליו"ר דירקטוריון פעיל שכר ו/או תגמול חודשי, ובלבד שעלות השכר/ התגמול החודשי לא תעלה על עלות שכרו החודשי הממוצע של מנכ"ל החברה. עקרונות התגמול של בעל תפקיד מרכזי יחולו, בהתאמה, גם על יו"ר דירקטוריון פעיל.
3. הדירקטורים, לרבות הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לשיפוי, לביטוח נושאי משרה ולביטוח תאונות אישיות, בהתאם לתקנות ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת.
4. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לדירקטור, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

### עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בפונקציות בקרה

- עובדים ועוסקים בפונקציות בקרה (מערכת צל, בקרת השקעות, מערך עורפי, ציות אכיפה) לרבות בעל תפקיד מרכזי בפונקציית בקרה, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:
1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
2. לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.
- חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.

3. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

עובדים בפונקציות בקרה כאמור לעיל, המועסקים ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

### **עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות**

עובדים ועוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
2. ניתן לשלם תגמול משתנה, הנגזר מביצועיו של נושא המשרה, ובלבד שמדובר בתשלום חד-פעמי שאינו מתמשך.  
התגמול המשתנה בממוצע לשנה לא יעלה על 80% מהתגמול הקבוע.
- חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד כאמור שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד כאמור, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.
3. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

עובדים ועוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, המועסקים ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

### **עקרונות תגמול מועסקים בניהול השקעות בפועל**

עובדים ובעל תפקיד מרכזי, המועסקים בניהול השקעות בפועל, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
2. לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.  
**חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.
3. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.
4. לא יקבל תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות הקופה.

עובדים ובעל תפקיד מרכזי, המועסקים בניהול השקעות בפועל, ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.