

חברת גל לניהול קופות גמל לעובדי הוראה בע"מ

עיקרי מדיניות התגמול					שם הנוהל
עמוד 1 מתוך 2	10.8.26	מתאריך	1	מהדורה 1	נוהל מס'

עיקרי מדיניות התגמול לשנת 2026

1. מטרת המדיניות

1.1. מטרת מדיניות זו הינה קביעת הוראות לעניין גיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של גוף מוסדי, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלו, ועם הצורך בניהול מושכל של כספי הקופה, וזאת, בין היתר, תוך התחשבות בשיקולים שונים ובהתאם להוראות החוזר¹.

2. עקרונות תגמול לעובדי החברה שאינם בעלי תפקיד מרכזי

2.1. עובדי החברה המנהלת שאינם בעלי תפקיד מרכזי יקבלו שכר חודשי קבוע ותנאים סוציאליים מהחברה המנהלת אשר בקביעתם יילקחו בחשבון השכלת העובד, מומחיותו וכדומה, ובכל מקרה לא יהיו זכאים לרכיב משתנה התלוי בביצועי החברה המנהלת.

3. עובדי מפתח

3.1. עובדי החברה המנהלת שאינם נושאי משרה כהגדרת המונח בחוק החברות ושאינם בעלי תפקיד מרכזי יקבלו שכר חודשי קבוע ותנאים סוציאליים כאמור בסעיף 2.1 לעיל.

4. מנכ"ל

4.1. מנכ"ל החברה מועסק בידי החברה המנהלת ויקבל את שכרו מהחברה המנהלת בהתאם להסכם התקשרות שתאשר ועדת התגמול, ובכל מקרה אינו מקבל רכיב משתנה התלוי בביצועי החברה המנהלת.

4.2. בשל האחריות הרבה המוטלת על כתפי מנכ"ל החברה המנהלת, מוענק למנכ"ל ביטוח הכלול תחת ביטוח אחריות הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, והחברה רשאית להעניק לו התחייבות לשיפוי עקב מילוי תפקידו בחברה המנהלת.

5. דירקטורים

5.1. הדירקטורים שאינם חיצוניים, לרבות יו"ר הדירקטוריון, ממונים בהתאם לתקנון החברה ובכפוף להוראות רשות שוק ההון, וזכאים לגמול בהתאם להחלטות האסיפה הכללית. דירקטורים העומדים בתנאי הכשירות זכאים לגמול קבוע ולרכיב משתנה בגין השתתפות בשיבות, ואילו דירקטורים שאינם עומדים בתנאים זכאים לגמול בגין השתתפותם בשיבות, והכול בהתאם לתקנון החברה ולהחלטות האסיפה הכללית. הדירקטורים החיצוניים ממונים בידי האסיפה הכללית בהתאם לתקנון החברה ובכפוף להודעה לרשות שוק ההון, וזכאים לגמול בגין כהונתם בהתאם להוראות החוזר ולהחלטות האסיפה הכללית.

¹ כהגדרת מונח זה בפרק 5 בחלק 1 שבשער 5 לקודקס הרגולציה בנושא 'תגמול' מיום 11 ביולי 2019.

חברת גל לניהול קופות גמל לעובדי הוראה בע"מ

שם הנוהל					עיקרי מדיניות התגמול
נוהל מס'		מהדורה 1	1	מתאריך	10.8.26
עמוד 2 מתוך 2					

5.2. החברה תעניק ביטוח ואפשרות להתחייבות לשיפוי בגין מילוי תפקידם, בכפוף להוראות הדין, תקנון החברה ואישור האורגנים המוסמכים, ובמסגרת ביטוח הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה המנהלת.

6. בעלי תפקיד מרכזי (למעט דירקטורים ומנכ"ל)

6.1. מדיניות החברה המנהלת הינה לשלם לבעלי תפקיד מרכזי תגמול המורכב מרכיב קבוע בלבד, אשר יילקחו בחשבון שיקולים ביחס להשכלתו, תחומי אחריותו, והיחס בין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה המנהלת, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת לעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה המנהלת. ככלל בעל תפקיד מרכזי לא יהיה זכאי לקבלת מענקים תלוי ביצועיים.

7. תגמול למי שעוסק בניהול השקעות בפועל

ניהול השקעות הקופה מבוצע במיקור חוץ בידי בית השקעות חיצוני, נכון למועד קבלת מדיניות זו: מיטב ניהול תיקים בע"מ (להלן, לרבות חברת אם של חברה זו: "מיטב"). מנגנון התגמול של מנהלי ההשקעות במיטב, המשפיעים על פרופיל הסיכון של הקופה, אינו כולל תמריצים המעודדים נטילת סיכונים עודפים ו/או תמריצים שליליים.

8. תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות בקרה

בנוסף לאמור בפרק זה לעיל, תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות בקרה לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים.

9. תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים וגורמים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

נכון למועד אישור מדיניות זו החברה המנהלת אינה מעסיקה בעלי תפקיד מרכזי, עובדים וגורמים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות.

10. אופן תשלום תגמול לבעל תפקיד מרכזי

10.1. כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי משולמים באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי. לעניין זה, "בעל תפקיד מרכזי" - למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה המנהלת, גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בחברה המנהלת.

11. סיום העסקה ומענק פרישה לנושאי משרה

החברה המנהלת אינה מעניקה מענק פרישה לנושאי משרה.

מדיניות זו אושרה בידי דירקטוריון החברה המנהלת בישיבה מס' 7/26 מיום 5.8.26.