

מדיניותות תגמול לשנים 2015 - 2017

מסמך מדיניות זה¹ כולל עקרונות מרכזיים שאושרו ע"י דירקטוריון החברה, בהתאם להמלצות ועמדת התגמול, באשר למדיניותות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים, ומניות תרמיצים שיעודדו נטילת סיוכונים שאינם עקבאים עם יעדיה ארכוי הטוח של החברה, עם מדיניות ניהול הסיוכונים שלא ועם הצורך בניהול מושכל של כספי העמיתים.

מדיניותות התגמול הינה מדיניות רב-שנתית (لتקופה 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 חברת, יו"ץ-משפט רשמי, מנהל הסיוכונים, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף קופות גמל.

בעל תפקיד מרכזי, המקבל תמורה בגין תפקידו ישירות מהחברה – יכולו לעליו העקרונות הבאים:

1. בעל תפקיד מרכזי בחברה לא קיבל תגמול במניות של החברה ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
2. בעל תפקיד מרכזי בחברה לא קיבל כל תשלום רכיב משתנה הנגור מביצועו כבעל תפקיד בחברה.
3. עלות השכר המומוצעת של בעל תפקיד מרכזי בחברה, לא עולה על פי 10 מעלות השכר המומוצעת וועלות השכר החצוני² של עובדים (במשרה מלאה) המועסקים בחברה, שאינם בעלי תפקיד מרכזי.
4. החברה רשאית לאשר לבבעל תפקיד מרכזי בחברה, שיפוי, ביטוח נושא משרה ולביטוח תאונות אישיות, בתנאים ובגבולות אחראיות שלא ילו על התנאים הקיימים לעניין זה לגבי דירקטורים בחברה.
5. החברה רשאית למכן השתלמות מקצועית לבבעל תפקיד מרכזי, בתחום אחראותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושא משרה בחברה.
6. כל התגמולים לבבעל תפקיד מרכזי בחברה³ ישולם באופן ישיר לבבעל התפקיד המרכזי ולא לגרום אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.
7. התקורת המקסימלית לمعنى פרישה⁴ של בעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה, מעבר ל- 100% פיזיו-פיטוריים ולתנאים אחרים להם הוא זכאי על-פי דין ו/או על-פי התנאים שנקבעו לכל העובדים בחברה – עומדת על שכר ברוטו חודשי של חדש אחד בגין כל שנת עבודה + 3 חודשים הסתגלות⁵.
מענק פרישה לא יותנה בbijouteries בפועל.

¹ העקרונות נקבעו בהתאם לדרישות הוועד מדיניות תגמול בגופים מוסדיים (חו"ז גופים מוסדיים 2-9-2014 מיום 10.4.2014).

² עלות שכר חצוני – רמת שכר אשר מחזית מהעובדים משתקרים יותר ממנה ומהציגים פחות ממנה.

³ לנוין 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.

⁴ "ענק פרישה" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת העבודה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכל העובדים והמוסעים בגוף המוסדי.

⁵ האמור לא יכול על זכויות שנוצרו לעובד החברה ע"י החברה עד ליום התחלתה.

8. השבה – סך התגמול המשתנה שיכולה החברה להעניק לבעל תפקיד מרכזי, לא עלתה על עלות שתי משכורות חדשות. לפיכך, ובכפוף לקיום תנאי זה, לא יופעל בחברה מגנון השבה של רכיב המשתנה, כמפורט בחוזר מדיניות תגמול.
9. לחברה שומרה הזכות לפעול לבגית תשולם מכל עובד/בעל תפקיד, בכל מקרה שהתרברר כי תשולם כלשהו שולם בטעות ו/או כתוצאה מהטעייה/מרמה.

9. **איסור גידור** – חל איסור על בעל תפקיד מרכזי*לייצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגשות לסייעו הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.*

בעל תפקיד מרכזי, המעסק ע"י נוטן שירות במיקור חז' – יהלו עליו העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מגנון התגמול שלו, בשל עיסוקיו בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכון של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא כולל מגנונים המעודדים נטילת סיוכנים עודפים.

עקרונות תגמול דירקטוריים 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 שיופיעו מעט לעת.
2. הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים לא יקבלו תגמול העולה על התגמול המשולם לדירקטור חיצוני בחברה ולא יקבלו רכיב המשתנה בשל כהונתם.

חריגות:

מןכ"ל החברה המכון גם כדירקטור בחברה לא יקבל תגמול נפרד בגין עבודתו כדירקטור אולם ראשי הדירקטוריון לאחר תוספת לשכרו כמנכ"ל, בתקופת כהונתו כדירקטור, בעלות שלא עולה על 1/12 מגובה התגמול השנתי המשולם לדירקטור חיצוני בחברה.

דירקטוריון החברה רשאי ליו"ר דירקטוריון פעיל שכר ו/או תגמול חדשני, בלבד שעלות השכר/ התגמול החדשני לא עליה על יחס הכפלת מרבי של אחד וחצי⁶ ביחס לעלות התגמול החדשני המוצע של דירקטור חיצוני בחברה. יו"ר הדירקטוריון לא יוכל לקבל רכיב המשתנה בשל כהונתו. עקרונות התגמול של בעל תפקיד מרכזי יהלו, בהתאם, גם על יו"ר דירקטוריון פעיל.

3. הדירקטורים, לרבות הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לשיפוי, לביטוח נושא מסרה ולביטוח תאונות אישיות, בהתאם לתקנות ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיופיעו מעט לעת.

4. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לדירקטור, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיעדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בפונקציות בקרה

עובדים וuosקים בפונקציות בקרה (מערכת צל, בקרה השקעות, מערך עורפי, צוות אכיפה) לרבות בעל תפקיד מרכזי בפונקציית בקרה, המקבלים תמורת יישורות מהחברה - יהלו עליהם העקרונות הבאים :

1. לא יוכל לתגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מנויות ו/או אופציות.
2. לא יוכל כל תשולם רכיב המשתנה הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.

⁶ יחס הכפלת – היחס המרבי שבו יכול לתגמול דח"צ לצורך קביעה לתגמול יו"ר הדירקטוריון. תגמול דח"צ לעניין קביעה לתגמול יו"ר ראש הדירקטוריון לפי פסקה זו, יהושב על פי המספר המזערני של ישיבות דירקטוריון וועdotיו המחויב על-פי הוראות הדין.

חריג – האמור לא יכול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שנייתן לבעל תפקיד מרכזוי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזוי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.

3. החברה רשאית למן השתלmoות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלmoות מקצועית המיועדת לדירקטוריים ונושאי משרה בחברה.

עובדים בפונקציות בקרה כאמור לעיל, המעסקים ע"י נוتن שירות במיקור חוץ – יהולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול וויבטח כי מגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכוןים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא כולל מנוגנים המעודדים נטילת סיוכנים ועדפים.

עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

עובדים ועסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, מקבלים תמורה ישירות מהחברה – יהולו עליהם העקרונות הבאים :

1. לא קיבל תגמול בגיןות ו/או מכשירים מבוססי בגיןות ו/או אופציות.

2. ניתן לשלם תגמול משתנה, הנוצר מביצועו של נושא המשרה, בלבד שמדובר בתשלום חד-פעמי שאינו מתמשך.

התגמול המשתנה ממוצע לשנה לא עולה על 80% מהtagmol הקבוע.

חריג – האמור לא יכול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שנייתן לבעל תפקיד מרכזוי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד כאמור, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.

3. החברה רשאית למן השתלmoות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלmoות מקצועית המיועדת לדירקטוריים ונושאי משרה בחברה.

עובדים ועסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, המעסקים ע"י נוتن שירות במיקור חוץ – יהולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול וויבטח כי מגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכוןים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא כולל מנוגנים המעודדים נטילת סיוכנים ועדפים.

עקרונות תגמול מעסקים בניהול השקעות בפועל

עובדים ובבעל תפקיד מרכזוי, המעסקים בניהול השקעות בפועל, מקבלים תמורה ישירות מהחברה – יהולו עליהם העקרונות הבאים :

1. לא קיבל תגמול בגיןות ו/או מכשירים מבוססי בגיןות ו/או אופציות.

2. לא קיבל כל תשלום רכיב משתנה הנוצר מביצועו של נושא המשרה.

חריג – האמור לא יכול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שנייתן לבעל תפקיד מרכזוי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזוי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.

3. החברה רשאית למן השתלmoות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלmoות מקצועית המיועדת לדירקטוריים ונושאי משרה בחברה.

4. לא קיבל תמורה או הטבה כלשהי הנוצרת מתשואות הקופה.

עובדים ובבעל תפקיד מרכזוי, המעסקים בניהול השקעות בפועל, ע"י נוتن שירות במיקור חוץ – יהולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול וויבטח כי מגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל

עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכוןים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנוגנים המעודדים נטילת סיוכונים עודפים.

עלויות העסקת עובדים ובעלי תפקיד מרכזי בקבוצת משקיעים

1. החברה לא תישא עלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי מרכזיה בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מקבוצת משקיעים שאליה משתיכת החברה.
2. החברה תישא עלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בו, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות של בעל התפקיד בחברה, ובכפוף למגבלות החוזר.⁷
3. החברה תודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא קיבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה משולט בחברה⁸.

אושר לראשונה בישיבת הדירקטוריון מיום 24.08.2014 ועדכן בישיבת הדירקטוריון מיום 22.11.2015.

⁷ דהיינו, בעת כהונה של עובד או בעל תפקיד מרכזי במספר חברות שהם חלק מקבוצת משקיעים, על כל גוף מוסדי בקבוצה לשאת עלויות העסקתו של אותו עובד או בעל תפקיד לפי היקף המשרה, הסמכות והאחריות באותה חברת, בכפוף למגבלות החוזר.

⁸ או מחזיק מהותי בחברה ללא שלוט. לעניין זה "שלוט" – לרבות קרובו או תאגיד אחר שבסליו. "מחזיק מהותי" – כהגדרתו בסעיף 41 יד לחוק הפיקוח על הביטוח, לרבות קרובו או תאגיד אחר בשליטתו.