



תאריך: 18.03.2014

מדיניות התגמול של נושאי משרה העוסקים בניהול השקעות בחברה, תקבע בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים להלן:

• **כללי -**

ביום 29.11.2009, פרסם הממונה חוזר גופים מוסדיים בדבר "מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים מוסדיים". ברוח חוזר זה, החברה גיבשה מסמך מדיניות תגמול נושאי משרה בחברה (להלן: "מסמך המדיניות").

להלן יוצגו הכללים ועקרונות המנחים המשקפים את תפישתו של דירקטוריון החברה, בכל הנוגע לגיבוש מדיניות תגמול מנהלי ההשקעות בחברה.

1. הדירקטוריון ידון במדיניות התגמול הרווחת בחברה ויקבע מדיניות תגמול כוללת, אשר תתבסס, בין היתר, על השיקולים הבאים: השאת רווחי התאגיד בטווח הארוך, הימנעות ממתן תמריצים לנטילת סיכונים לא מידתיים ויצירת זהות אינטרסים של נושאי המשרה והחברה וקשר לביצועי החברה ולביצועים האישיים של נושאי המשרה;

2. מדיניות התגמול כאמור תבטיח, כי שינויים במצבו העסקי של התאגיד (הרעה או שיפור), יבואו לידי ביטוי בתנאי התגמול, ותכלול תמריצים, שישקפו נאמנה את היעדים הכלכליים של התאגיד, בתחום ניהול הסיכונים ובתחום הציות לחוקים, להוראות רגולטוריות ולנהלים הפנימיים.

• **עקרונות יסוד כלליים -**

▪ הנהלת החברה ודירקטוריון החברה רואים בכל נושאי המשרה בחברה גורמי מפתח בהגשמת האסטרטגיה העסקית של החברה ושותפים שווים בהצלחתה של החברה וכנגזרת ממדיניות זו, נגזרת הראייה הכוללת במתן תגמולים לנושאי המשרה בחברה.

▪ מדיניות התגמול תותאם למצבה הפיננסי של החברה ומטרותיה ארוכות הטווח, כפי שתקבענה על ידי דירקטוריון החברה.

▪ מדיניות התגמול תשקף את התרומה של היחידה בה מועסק נושא המשרה לחברה, ולא תתייחס ליחידה זו במנותק מהחברה בכללותה.

▪ מדיניות התגמול תתחשב באיזון סביר בין הבונוס לרכיב הקבוע, בכדי לוודא שהבונוס לא יצור קונפליקטים עם האינטרס הכולל של החברה.

▪ ביצועי נושאי משרה ייבחנו הן ביחס לרמת ביצוע והן ביחס לרמת סיכון שייקבעו מראש.

- מדיניות התגמול של נושאי משרה בחברה תמנע מיצירת תמריצים לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון המוצהרת של החברה (כפי שהיא התוותה על-ידי דירקטוריון החברה).
- ביצועי נושאי משרה ייבחנו בראייה ארוכת טווח ויכללו לפחות שנה קלנדארית אחת.
- ביצועי נושאי משרה ייבחנו גם ביחס לקריטריונים איכותיים שאינם פיננסיים, בשים לב ליישום וציות להוראות ולמגבלות הרגולטוריות החלות על החברה, מדיניות ניהול הסיכונים השונים, תרומת נושא המשרה לפיתוח העסקי ולקידום האסטרטגיה העסקית של החברה, חדשנות, עמידה בתקני שירות גבוהים, יזמות וטיפוח מומחיות ומצוינות בקרב תחומי האחריות של היחידה בה מועסק נושא המשרה, יכולת הנעת עובדים והובלת תהליכים, קידום שיתופי פעולה חוצי ארגון וכיו"ב.
- במידה ומנגנוני התגמול יכללו מתן אופציות ו/או מניות (להלן: "**רכיבי התגמול ההונים**") - מדיניות התגמול תתייחס לתקופת החזקה מינימאלית של אותם הרכיבים ההונים, אשר תתפרס על תקופה של מספר שנים (בהתאם לשיקולים הפרטניים בכל מקרה ומקרה).

• **עקרונות תגמול נושאי משרה העובדים במערך ההשקעות של החברה -**

- מתוך הכרה בחשיבות של איזון הולם בין הבונוס לבין רכיב התגמול הקבוע, המסגרת הכללית המקסימאלית של הבונוס לא תחרוג מיחס קבוע ומוגדר כפי שנקבע על-ידי דירקטוריון החברה (דהיינו הבונוס המקסימאלי לא יעלה תחת התקיימותם של כל הנחות העבודה על מספר קבוע של משכורות חודשיות). המנכ"ל יהיה רשאי להעניק בונוס נוסף בגובה של עד משכורת אחת (להלן: "**בונוס מנכ"ל**"), בהתקיים תנאים מסוימים שיקבעו מראש.
- בכדי להימנע ממצב של העדפה אישית ו/או קידום אינטרסים שאינם משרתיים בהכרח את טובת כלל קופות הגמל המנוהלות על ידי החברה (ולמעשה את טובת העמיתים), תגמול מנהלי ההשקעות ייקבע באופן רוחבי ואחיד.
- מדיניות התגמול למנהלי ההשקעות תיגזר בהשוואה לקבוצת ההתייחסות ("**קופות ה-Bench-Mark**" או "**קופות התחרות**"), אשר ייצגו תמהילי השקעות, גדלים, אפיקים ותחומים ייעודים ומובחנים, כפי שנקבעה על-ידי הנהלת החברה במסגרת התכנית האסטרטגית לשנת הפעילות.
- מובהר כי הסיבה שבעטייה קבוצת התחרות הוגבלה לקופות הגמל המפורטות בנספח (מתוך כלל הקופות המנוהלות על ידי החברה), נובעת מהעובדה כי הקופות האמורות משקפות נאמנה ומייצגת את כלל תמהילי ואסטרטגיית ההשקעה הנהוגה במניפת קופות הגמל המנוהלות על ידי החברה.

▪ הבונוס לנושאי המשרה עובדי מערך ההשקעות ייגזר מציון משוקלל שיורכב מהפרמטרים הבאים לצד משקלם במדד הכללי:

1. עמידה ביעדי החברה;

2. הערכה איכותית של המנהל הישיר;

3. תשואה ומדד סיכון (מדד שארפ);

▪ **בונוס מנכ"ל** - כל נושאי המשרה במערך ההשקעות יזכו לבונוס מיוחד שיקבע על פי שיקול דעתו הבלעדי של המנכ"ל, עם התקיימותם של התנאים מצטברים לשם כך.

▪ **תקופת המדידה** - ככלל, מדיניות חולקת הבונוסים תתבסס על תקופת מדידה של שלוש שנים, ככל שהבונוס או חלקו מתייחס לתוצאות ההשקעות (רכיב התשואה במנגנון התגמול). בהקשר זה יודגש כי האמור מתייחס לתקופת המדידה בלבד להבדיל מתדירות או מועדי התשלום בפועל של הבונוסים אשר ייקבעו בהתאם לשיקול דעת הנהלת החברה.

▪ **ועדת חריגים** - הנהלת החברה תאשר חריגה ביחס לחלוקת בונוס לנושאי משרה ממערך ההשקעות של החברה אשר עובדים תקופה של פחות משלוש שנים, בהתחשב בסביבת הפרישה או תקופת הוותק ושאר הנסיבות הפרטניות הצריכות לעניין.

• הבהרה משפטית -

▪ מובהר בזאת כי מדיניות התגמול המפורטת לעיל, אינן ניתנות בהכרח ליישום דווקני ומלא ביחס לכל נושא ומשרה, וזאת בשל הבדלים אובייקטיביים וסובייקטיביים, הכוללים בין היתר, שוני פרסונאלי, שוני במידת החשיבות של אותו נושא משרה ותרומתו לחברה, נסיבות חיצוניות שאינן קשורות במישרין בחברה ו/או בנושא המשרה, שינויים בסביבה העסקית והתחרותית של החברה וכיו"ב. למען הסר ספק, מדובר במדיניות המבוססת על עקרונות כללים שעל בסיסם מחושב התגמול לנושאי המשרה, אולם, בדומה לכל מדיניות אחרת, תיתכן סטייה ממדיניות זו. ייתכנו מקרים שבהם יעמדו לנגד עיניו של דירקטוריון החברה שיקולים מנחים שונים שיובילו לקבלת החלטות (פרטניות) בנוגע למדיניות תגמול ומסגרת תגמול לנושא משרה מסוים, השונות ו/או החורגות מהעקרונות המפורטים במסמך זה.

▪ כל מסגרת תגמול שתיקבע בפועל, תתקבל על בסיס כל המידע הרלוונטי והעדכני (ככל שמידע זה יהיה זמין וגלוי), שינותח ויועבד על-ידי הגורמים המקצועיים בחברה המנהלת ולאחר בחינה של מכלול ההיבטים (הידועים), הצריכים לעניין, ובכלל זה, היבטים משפטיים ורגולטורים, היבטים מסחריים, עסקיים ואחרים.

▪ העקרונות המנחים העומדים ביסוד מסמך מדיניות זה, ייבחנו מעת לעת בקרב האורגנים המוסמכים של החברה המנהלת ויעודכנו במידת הצורך.

ט.ל.ח.