



מדיניות תגמול בחברה לשנת 2016

בתאריך 09.07.14 אשרה החברה את מדיניות תגמול נושאי המשרה, בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 9-2014-2 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים" וכן עדכנה את המדיניות ביום 25.11.2015 בעקבות תיקון לחוזר הנ"ל שפורסם במסגרת חוזר גופים מוסדיים 31-9-2015.

כללי תגמול נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי

1. לא תיושם בחברה מדיניות תגמול בעלת רכיב משתנה לנושאי משרה למעט לגבי עובדי מערך השיווק כאמור להלן. התגמול לנושאי משרה בחברה יהיה על בסיס תגמול קבוע בלבד, ללא רכיב משתנה וכן ללא אופציה (כהגדרתה בסעיף 64(ב) לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994), הן במהלך עבודתם ו/או כהונתם והן בעת פרישתם.
2. החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בו בשל כהונתו בתאגיד אחר.
3. ככלל, החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות בחברה, ובכפוף למגבלות חוזר מדיניות תגמול.
4. החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה משולט בחברה. (לעניין זה, "שולט" – לרבות קרובו או תאגיד אחר שבשליטתו).

עובדי מערך השיווק – תגמול בעל רכיב משתנה

1. בנוסף לשכר בסיס קבוע שאינו תלוי בתפוקה, יקבלו עובדי מערך השיווק ושימור העמיתים בחברה עמלה שתיקבע במסגרת הסכם ההעסקה/התקשרות, אשר תיגזר כשיעור מכל שיווק/שימור של עמית, הנובע מעבודתו הישירה של עובד מערך השיווק, ובסופו הועברו כספי העמית בפועל אל הקרן או בוטלה בקשת העמית להוציא את כספיו מהקרן. העמלה תיגזר מסכום הכספים בפועל שהועברו לקרן או שלא יצאו מהקרן.
 2. עובדי מערך השיווק יזוכו בעמלה בכפוף להצלחת טיפולם בפעילות השימור בהתאם להסכמים הפרטניים של כל משווק פנסיוני.
- החברה רשמה לפנייה את אישור אי. בי. אי, מנהל ההשקעות של החברה, כי עובדיו ומנהליו העוסקים בניהול ההשקעות של הקרן, אינם מקבלים בonus או תגמול הנובע מתשואות שהושגו על תיק ההשקעות של הקרן או מגידול בהיקפו.