

## מדיניות התגמול של החברה לשנת 2024

בתאריך 09.07.14 אישרה החברה לראשונה מדיניות תגמול, בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים". בהמשך עדכנה החברה את המדיניות מספר פעמים בעקבות תיקונים שפורסמו לחוזר הני"ל. בעקבות פרסום חוזר 2017-7-5 "קביעת כללי ממשל תאגידי בתחום שכר, כ"א ויחסי עבודה בחברות ממשלתיות", של רשות החברות הממשלתיות עודכנה המדיניות שוב בתאריך 25.03.18. בהמשך, בעקבות פרסום חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 "תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1, שער 5, פרק 5, שכותרתו "תגמול", עודכנה המדיניות פעם נוספת, בתאריך 26.02.20. המדיניות עודכנה גם ביום 10.8.23 ועודכנה לאחרונה ביום 21.2.24.

להלן עיקרי השינויים שבוצעו במדיניות התגמול של החברה במהלך שנת 2023 ושנת 2024:

תיקוני עריכה והגהה.  
הבהרה ופירוט נוסף ביחס לבעלי תפקידים במערך השיווק ושימור הלקוחות, הזכאים לקבלת רכיבי שכר משתנים, עפ"י הישגים ומועסקים במשותף יחד עם קופ"ג עמי.  
אפשרות תגמול עובדי החברה במענק מיוחד לעידוד מצוינות על פי שיקול דעת ההנהלה, בגין תרומה להצלחת החברה, ייעול וקידום החברה.

להלן עיקרי כללי התגמול של החברה, כמפורט במסמך המדיניות שעודכן כאמור ביום 10.8.2023:

### כללי תגמול נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי

- 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. למען הסר ספק מובהר, כי דירקטור, לרבות יו"ר הדירקטוריון, יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בחברה, וללא רכיב משתנה, והכל בכפוף להוראות רשות החברות הממשלתיות ואישורה ככל שנדרש כזה.
- החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בו בשל כהונתו או עבודתו בתאגיד אחר.
- ככלל, החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות בחברה, ובכפוף למגבלות חוזר מדיניות תגמול.
- 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 ושימור עמיתים - תגמול בעל רכיב משתנה

"עובדי מערך השיווק ושימור עמיתים", משמע - משווק פנסיוני (בעל רשיון), מתמחים בשיווק פנסיוני, מנהל מערך השיווק, מתאם פגישות, (וכהגדרתם ע"י הנהלת החברה כפי שתהיה מעת לעת), נציג שירות ושימור וכיו"ב, והכל, בין אם מדובר בעובדים המועסקים ישירות ע"י החברה ובין אם בספקים הנותנים לה שירותים במיקור חוץ; בנוסף לשכר בסיסי קבוע שאינו תלוי בתפוקה, המשולם לעובדי מערך השיווק ושימור עמיתים, רשאית החברה לשלם בהתאם למפורט להלן:

- בהתייחס למשווקים הפנסיוניים (בעלי הרשיון), לרבות מנהל מערך השיווק וכן למתמחים בשיווק פנסיוני, רשאית החברה לשלם רכיב משתנה - עמלה שתיגזר כשיעור מכל שיווק/שימור של עמית, הנובע מעבודתו הישירה של המשווק, אשר בסופה הועברו כספי העמית בפועל אל הקרן או בוטלה בקשת העמית להוציא את כספיו מהקרן. העמלה תגזר מסכום הכספים בפועל שהועברו לקרן או שלא יצאו מהקרן, כפי שייקבע בהסכם ההתקשרות עם המשווק.
- מבלי לפגוע באמור, ובהתייחס לכלל עובדי מערך השיווק ושימור עמיתים (כולל המשווק הפנסיוני ו/או המתמחים - בנוסף או במקום עמלה המשולמת למשווק עפ"י ס"ק א' הני"ל רשאית החברה לשלם רכיב משתנה - עמלה, בין שהיא עמלה המהווה שיעור מהכספים שיועברו לקרן או שישומרו בקרן, ובין שהיא עמלה קבועה שתשולם בקשר ליעדים שיושגו ע"י העובד, לפי תפקידו, כפי שייקבעו בהסכם ההתקשרות בין הצדדים.

### עובדי החברה

"עובדי החברה" - משמע, עובדי החברה (ו/או עובדים מושאלים) שאינם עובדי מערך השיווק ושימור עמיתים ו/או בעלי תפקיד מרכזי ו/או נושאי משרה.  
התגמול לעובדי החברה יהיה על בסיס תגמול קבוע בלבד, ללא רכיב משתנה.  
הנהלת החברה תוכל להעניק מענק מיוחד לעובדים, על פי שיקול דעתה, לעידוד מצוינות, בגין תרומה להצלחת החברה, ייעול וקידום החברה, על פי הקריטריונים שנקבעו במדיניות.

החברה רשמה לפנייה את אישור אי. בי. אי, מנהל ההשקעות של החברה, כי עובדיו ומנהליו העוסקים בניהול ההשקעות של הקרן, אינם מקבלים בונוס או תגמול הנובע מתשואות שהושגו על תיק ההשקעות של הקרן או מגידול בהיקפו.