

מדיניות תגמול נושאי משרה לשנת 2013

מסמך מדיניות זה כולל קווים מנחים שאושרו ע"י דירקטוריון החברה, באשר למבנה תגמול נושאי המשרה בחברה, ומתוך מטרה ליצור איזון ראוי בין הרצון לתגמל את נושאי המשרה בחברה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת עמיתי הקופה ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית של החברה לאורך זמן.

עקרונות תגמול נושאי משרה בחברה

1. נושאי המשרה בחברה ועובדי החברה לא יקבלו מניות ו/או אופציות.
2. נושאי המשרה בחברה ועובדי החברה לא יקבלו כל תשלום חודשי משתנה "בונוס" הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.
3. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לשיפוי, לביטוח נושאי משרה ולביטוח תאונות אישיות, בהתאם לתקנות ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת.
4. 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 שיהיו מעת לעת.
5. יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל יהיו אחראים לאישור שינויים בשכרם של עובדי החברה ולאישור תנאי שכרו ועבודתו של עובד חדש בחברה.

עקרונות תגמול נושאי משרה במערך ההשקעות^[1]

1. מנהלי ההשקעות ועובדי מערך ההשקעות לא יקבלו תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות הקופה.
2. מנהלי ההשקעות ועובדי מערך ההשקעות לא יקבלו תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מהגידול בהיקף הנכסים של הקופה.

^[1] בהתאם להבהרה של אגף שוק ההון, עקרונות התגמול לגבי נושאי משרה במערך ההשקעות אינם חלים בכל הנוגע לעובדי חברה לניהול תיקי השקעות, המנהלת את תיק ההשקעות של הקופה במיקור חוץ.