



מדיניות תגמול לשנים 2029-2026

מסמך מדיניות זה¹ כולל עקרונות מרכזיים שאושרו על ידי דירקטוריון החברה, בהתאם להמלצות ועדת התגמול, באשר למדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של החברה, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי העמיתים.

מדיניות התגמול הינה מדיניות רב-שנתית (לתקופה של 3 שנים).

הגדרות

- "מיקור חוץ" – כהגדרתו בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחוזר המאוחד ;
- "מנגנון תגמול" – היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם ;
- "נושא משרה" – כל אחד מאלה :
 - (1) נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני ;
 - (2) חבר ועדת השקעות של קופת גמל, למעט דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי, נציג חיצוני ונציג בלתי תלוי ;
 - (3) מבקר פנימי, מנהל כספים, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ומנהל השקעות ;
 - (4) כל ממלא תפקיד כאמור בפסקה (1) גם אם תוארו שונה ;
 - (5) ממלא תפקיד אחר בגוף המוסדי, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בגוף המוסדי, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.
- "פונקציות בקרה" – לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית ;
- "פעילות מהותית" - כהגדרתה בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחוזר המאוחד ;
- "רכיב משתנה" – רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע ;
- "רכיב קבוע" – רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה :
 - (1) הענקתו אינה מותנית בביצועים ;
 - (2) הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה ;
 - (3) סכומו הכספי קבוע ;
 - (4) הוא אינו תשלום מבוסס מניות.

¹ העקרונות נקבעו בהתאמה לדרישות חוזר מדיניות תגמול בגופים מוסדיים 2019-9-6

מדיניות תגמול לשנים 2026-2029

- "תגמול" – תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור

עקרונות תגמול בעל תפקיד מרכזי בחברה

- (1) **בעל תפקיד מרכזי**, אשר יהיה כל אחד מאלה :
- (א) כל מי שמועסק על ידי החברה במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעותו, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה .
- החברה הגדירה "**בעל תפקיד מרכזי**" – מנכ"ל, מנהל כספים, מנהל תפעול, מבקר פנים, מזכיר חברה, יועץ-משפטי, מנהל הסיכונים, מנהל השקעות.

בעל תפקיד מרכזי, המקבל תמורה בגין תפקידו ישירות מהחברה – יחולו עליו העקרונות הבאים :

1. בעל תפקיד מרכזי בחברה לא יקבל תגמול במניות של החברה ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
2. בעל תפקיד מרכזי בחברה לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו כבעל תפקיד בחברה.
3. **חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת או למענק המשולם לבעל תפקיד מרכזי בהתאם להסכם עבודה קיבוצי, החל באותו מקום עבודה.
4. עלות השכר הממוצעת של בעל תפקיד מרכזי בחברה, לא תעלה על פי 10 מעלות השכר הממוצעת ומעלות השכר החציוני² של עובדים (במשרה מלאה) המועסקים בחברה, שאינם בעלי תפקיד מרכזי.
5. החברה רשאית לאשר לבעל תפקיד מרכזי בחברה, שיפוי, ביטוח נושאי משרה ולביטוח תאונות אישיות, בתנאים וגבולות אחריות שלא יעלו על התנאים הקיימים לעניין זה לגבי דירקטורים בחברה.
6. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לבעל תפקיד מרכזי, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, בהתאם להוראות הדין.
6. כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה³ ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.

² עלות שכר חציוני – רמת שכר אשר מחצית מהעובדים משתכרים יותר ממנה ומחציתם פחות ממנה.
³ לעניין 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.

מדיניות תגמול לשנים 2026-2029

7. התקרה המקסימלית למענקי פרישה⁴ של בעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה, מעבר ל- 100% פיצויי-פיטורים ולתנאים אחרים להם הוא זכאי על-פי דין ו/או על-פי התנאים שנקבעו לכלל העובדים בחברה – עומדת על שכר ברוטו חודשי של חודש אחד בגין כל שנת עבודה + 3 חודשי הסתגלות⁵.

מענק פרישה לא יותנה בביצועים בפועל.

לעניין זה - "נושא משרה" - למעט מי שאינו עובד החברה.

8. **השבה** – בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה/ הקופה או אם שולמו לו בהתחשב ברמת סיכון, שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי העמיתים. כמו כן, ישיב בעל תפקיד מרכזי לחברה, סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במקרה וועדת התגמול תקבע כי היה שותף להתנהגות או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

בעל תפקיד מרכזי, שאינו נושא משרה, שוועדת התגמול קבעה שלא היתה לו השפעה מהותית על הנסיבות כאמור, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

החברה תדווח לממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון על התקיימות נסיבות להשבה כאמור, במועדים ובתנאים המפורטים בהוראות הדין.

דחיה - כל תשלום של רכיב משתנה יהיה כפוף להסדרי דחייה שיתקיימו בהם כל אלה:

- לפחות 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים. על אף האמור, ניתן שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדארית מסוימת, ובלבד שסך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין זה, "תקרה לתשלום" – כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש];
- שיעור הרכיב הנדחה יעלה בהתאם לבכירות בעל התפקיד המרכזי, או השפעתו על פרופיל הסיכון של החברה או כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, וככל שמשקלו של הרכיב המשתנה וסכומו המוחלט גבוהים יותר;
- סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.

⁴ "מענק פרישה" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף המוסדי.

⁵ האמור לא יחול על זכויות שנצברו לעובד החברה ע"י החברה עד ליום התחילה.

מדיניות תגמול לשנים 2026-2029

9. **איסור גידור** – חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.
10. ועדת התגמול, כחלק משיקוליה בעת קביעת מדיניות תגמול, נדרשת להתחשב בהוראות רגולציה חדשות שצפויות להתפרסם, שיש להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול.
11. ועדת התגמול תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה מבעל השליטה בחברה או מחזיק מהותי.
12. החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בשל כהונתו בתאגיד אחר. כמו כן, החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות בחברה.

בעל תפקיד מרכזי, המועסק ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עלייו העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמול שלו, בשל עיסוקיו בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

עקרונות תגמול דירקטורים בחברה

1. הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לתגמול בגין השתתפות בישיבה ולתגמול שנתי, בהתאם להוראות הדין. ככלל, דירקטור לא יהיה זכאי לגמול בגין רכיב משתנה.
2. הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים יקבלו תגמול בהתאם להוראות הדין ולא יקבלו תגמול העולה על התגמול המשולם לדירקטור חיצוני בחברה.
חריגים:
- מנכ"ל חברה המכהן גם כדירקטור בחברה ויו"ר דירקטוריון פעיל, רשאים לקבל תגמול העולה על התגמול המשולם לדירקטור חיצוני בחברה, והכל בכפוף להוראות הדין.
3. הדירקטורים, לרבות הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לשיפוי, לביטוח נושאי משרה ולביטוח תאונות אישיות, בהתאם לתקנות ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת.
4. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לדירקטור, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, בהתאם להוראות הדין.
5. דירקטור יהיה זכאי להחזר הוצאות עבור נסיעות הלוך חזור לפגישות ו/או שימוש בחניית לצורך הפגישות.

מדיניות תגמול לשנים 2026-2029

6. לעניין שכר יו"ר דירקטוריון החברה – שכר יו"ר הדירקטוריון נקבע בתקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור מקרב הציבור בחברות הממשלתיות), תשנ"ד-1994. לפיכך, יחס ההכפלה המרבי לשכר יו"ר דירקטוריון, ביחס לשכר דירקטור חיצוני, כנדרש בהתאם להוראות הדין, יחושב כך ששכר יו"ר הדירקטוריון יהיה כקבוע בתקנות החברות הממשלתיות.

עקרונות תגמול מיוחדים לדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים בחברה:

בהתאם לעמדת הממונה בנוגע לתשלום גמול לדירקטור שאינו דירקטור חיצוני בחברה המנהלת קופות

גמל ענפיות בלבד מיום 13.4.2022 (להלן: "העמדה"):

- 1) סכום הגמול לדירקטור שאינו עומד בתנאי הכשירות בהתאם לתקנה 3(2) לתקנות קופ"ג ענפיות, לא יעלה על מחצית מהסכום הקבוע לדירקטור לפי סעיף 2 לתקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור מקרב הציבור בחברות הממשלתיות), התשנ"ד-1994 (להלן: "תקנות החברות הממשלתיות").
- 2) סכום הגמול לדירקטור שמתקיים לגביו אך ורק התנאי הקבוע בסיפא של תקנה 3(2)(ו) לתקנות קופ"ג ענפיות (כהונה בתפקיד ציבורי בכיר במשך שלוש שנים לפחות) – לא יעלה על סכום הגמול הקבוע לפי סעיף 2 לתקנות החברות הממשלתיות.
- 3) סיווג החברה המנהלת לצורך קביעת סכום הגמול שניתן לדירקטור בהתאם לתנאים הקבועים בסעיפים 1 ו-2 שלעיל, יהיה לפי רמת סיווג החברה שפרסמה רשות החברות הממשלתיות.

- יובהר כי בנסיבות בהן דירקטור עומד בתנאי הכשירות המקצועית בהתאם לתקנה 3(2) לתקנות קופ"ג ענפיות, למעט כאמור בסעיף 2 לעיל, לא יחולו המגבלות על הסכום הגמול, והחברה המנהלת רשאית לשלם לו גמול, בהתאם למדיניות התגמול של החברה.
- החברה רשאית לשלם גמול לדירקטור שאינו חיצוני אשר מונה עובר למועד פרסום העמדה ואשר אינו עומד בתנאים האמורים לעיל וזאת, עד לסיום כהונתו כדירקטור בחברה.

עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בפונקציות בקרה

עובדים ועוסקים בפונקציות בקרה (מערכת צל, בקרת השקעות, מערך עורפי, ציות אכיפה) לרבות בעל תפקיד מרכזי בפונקציית בקרה, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.

2. לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.

חריג – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת, והכל בכפוף להוראות הדין.

מדיניות תגמול לשנים 2026-2029

3. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, והכל בהתאם להוראות הדין.

עובדים בפונקציות בקרה כאמור לעיל, המועסקים ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

עובדים ועוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
 2. ניתן לשלם תגמול משתנה, הנגזר מביצועיו של נושא המשרה ו/או העובד. התגמול המשתנה בממוצע לשנה לא יעלה על 80% מהתגמול הקבוע.
- חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד כאמור שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד כאמור, בגין ביצוע מטלה מיוחדת. התגמול צריך לעמוד בתקציב החברה וגובה התגמול בכפוף לאמור לעיל הינו בסמכות מנכ"ל החברה בכפוף לאישור האורגן הרלוונטי בהתאם לבעל התפקיד.
3. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, בהתאם להוראות הדין.

עובדים ועוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, המועסקים ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

עקרונות תגמול מועסקים בניהול השקעות בפועל

עובדים ובעל תפקיד מרכזי, המועסקים בניהול השקעות בפועל, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.

מדיניות תגמול לשנים 2026-2029

2. לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.
חריג – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.
3. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, בהתאם להוראות הדין.
4. לא יקבל תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות הקופה.

עובדים ובעל תפקיד מרכזי, המועסקים בניהול השקעות בפועל, ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

לאור הצורך באישור רשות החברות הממשלתיות לתשלומי שכר וגמול לעובדים ו/או נושאי משרה שונים, הרי שהוראות מדיניות זו, בהתאמות הנדרשת, כפופות לחוזרי רשות החברות הממשלתיות ולאישור הרשות.