

מדיניות תגמול נושאי משרה

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 לא יקבלו מניות ו/או אופציות.
2. נושאי המשרה בחברה ועובדי החברה לא יקבלו כל תשלום חודשי משתנה "בונוס" הנגזר מביצועיו של נושא המשרה, למעט עמלות שיווק בגין צירוף ו/או שימור עמיתים שנקבעות בהתאם להיקף הכספים שגוייס/נמנעה העברתו וביחס לדמי הניהול שגובה החברה מעמיתי הקופה.
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 יהיה זכאי לשכר בהתאם להחלטות החברה והאסיפה הכללית, כפי שיהיו מעת לעת.
6. הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים ואינם מועסקים באיגוד המקצועי ו/או יחידות הסמך של האיגוד המקצועי, יהיו זכאים לגמול בגין השתתפות בישיבות, בהתאם לגמול המשולם לדירקטורים חיצוניים בחברה.
7. הדירקטוריון או כל ועדה אחרת אותה יסמך הדירקטוריון, תהיה אחראית לאישור שינויים בשכר ותנאי עבודתו של מנכ"ל החברה.

עקרונות תגמול נושאי משרה במערך ההשקעות

1. עובדי מערך ההשקעות בחברה המנהלת לא יקבלו תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות הקופה.
2. עובדי מערך ההשקעות בחברה המנהלת לא יקבלו תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מהגידול בהיקף הנכסים של הקופה.