



## מדיניות תגמול נושאי משרה

מסמך מדיניות זה כולל קווים מנחים שאושרו ע"י דירקטוריון החברה, בעניין תגמול נושאי המשרה בחברה ועובדי החברה, מתוך מטרה ליצור איזון ראוי בין הרצון לתגמל אותם על עבודתם ותרומתם לחברה, לבין הצורך לשמירת התאמה עם טובת עמיתי הקופה ועם האסטרטגיה של החברה לאורך זמן.

### עקרונות תגמול נושאי משרה בחברה

1. עובדי החברה ונושאי המשרה בה המקבלים שכר, יקבלו שכר על בסיס קבוע, אשר יקבע ויעודכן בהתחשב בהיקפי העבודה שהם נדרשים לה והאחריות שהם נושאים בה.
2. שינוי לא מהותי (עד 15% מעלות השכר) בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנכ"ל, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת תגמול אם אושר בידי המנכ"ל והוא בתאם למדיניות זו.
3. בהיות החברה חברה מנהלת של קופת גמל ענפית הפועלת ללא כוונת רווח על בסיס הוצאות בפועל, לא יוקצו לנושאי משרה ו/או עובדים מניות בחברה ו/או אופציות למניות.
4. נושאי המשרה בחברה ועובדי החברה לא יקבלו תשלומים חודשיים משתנים כ"בונוס" הנגזר מביצועיהם, אולם הדירקטוריון יהיה רשאי לאשר תוספות תשלום מיוחדות, בגין עבודה ו/או שירות מיוחדים.
5. מענק בשיקול דעת: מענק בשיקול דעת – להלן "מענק" הנהלת החברה תמליץ לוועדת התגמול, עבור מענק בשיקול דעת, לנושא משרה בחברה בהתחשב בתרומתו, עבודתו המיוחדת, התמדתו של נושא המשרה. וועדת התגמול תעביר את המלצתה לדירקטוריון והוא מוסמך לאשרה. המענק יהיה עד גובה מקסימלי של 3 משכורות של נושא המשרה
6. הדירקטוריון יבוטח בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בהתאם להחלטת האסיפה הכללית לפי העניין כפוף לכל דין.
7. דירקטורים חיצוניים בחברה יהיו זכאים לגמול בגין השתתפות בישיבות ולגמול שנתי, בהתאם להחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת, ובכפוף להוראות הממונה על שוק ההון.
8. הדירקטוריון ו/או המנכ"לית ו/או כל ועדה אחרת אותם יסמך הדירקטוריון, יהיו אחראיים לאישור שינויים בשכרם ותנאי עבודתם של עובדי החברה ולאישור תנאי שכרו ועבודתו של עובד חדש בחברה.
9. לבקשת מנכ"לית החברה, עבודתה בחברה הינה, בשלב זה, ללא שכר.

### עקרונות תגמול נושאי משרה במערך ההשקעות

1. ע"פ מכתב נוחות שהתקבל מאת מנהל ההשקעות עולה כי תוכנית התגמול של מנהל ההשקעות "פסגות ניירות ערך בע"מ" ("להלן: פסגות"), שבאמצעותם מעניקים שירותי מיקור חוץ של ניהול השקעות לגוף מוסדי, מתיישבת עם עקרונות החוזר (ככל שאלו רלוונטיים לסוג התקשרות זו) ולא כולל מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
2. מנגנון התשלום של הגוף המוסדי לפסגות מבוסס על תשלום דמי ניהול כאחוז קבוע מסך הנכסים אשר נקבע מראש ללא כל תלות באף פרמטר אחר. בהתאם, יש גם במנגנון זה בכדי למנוע נטילת סיכונים עודפים על ידי מנהל ההשקעות.
3. תוכנית התגמול של מנהלי ההשקעות של פסגות מורכבת מורכבת משקלול של מספר פרמטרים, אשר רובם פרמטרים כמותיים שניתנים למדידה ובקרה והנבחנים ע"י מערך הסיכונים של בית ההשקעות. הפרמטרים כוללים, בין היתר, הערכות ביצועים (תשואה, סיכון) אשר נמדדים על פני תקופה של שלוש שנים, מזדדים השוואתיים (השוואה למתחרים בשוק), עמידה בהוראות הדין ורגולציה וכן הערכת מנהל.

### אושר בדירקטוריון 20.1.20