



עמ"י חברה לניהול קופות גמל ענפיות בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

עמ"י- חברה לניהול קופות גמל בע"מ (להלן: "**החברה**") הנה חברה המנהלת את קופת הגמל עמ"י (להלן: "**הקופה**"). החברה הינה חברה ללא מטרות רווח והקופה הינה בבחינת 'קופה ענפית' אשר ההוצאות לצורך ניהולה נגבות מהעמיתים ומלבד הוצאות אלה ('הוצאות בפועל') החברה אינה גובה דמי ניהול.
תחילה : אוגוסט 2019

תוכן עניינים

1.	הגדרות	2
2.	שיטה	3
1.	ועדת תגמול	3
2.	מדיניות תגמול תיקבע בהתחשב, בין היתר, בשיקולים אלה, ככל שרלבנטיים:	4
3.	שיקולים כלליים שיש להתייחס אליהם בעת קביעת מדיניות לבעל תפקיד מרכזי:	5
4.	רכיב משתנה	5
5.	הפחתה או ביטול של רכיב משתנה והשבתו	6
6.	כללי תגמול נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי	7
7.	פיקוח ובקרה	9
8.	תדירות ואופן הדיון בנושא מדיניות התגמול	10
9.	תיעוד	10
10.	פרסום מדיניות התגמול	10

"הוראות הרגולציה החלות"- לחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים" וחוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים – תיקון" (וכל הוראה ו/או חוזר שיפורסמו מעת לעת).

"חוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני"- חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים), תשס"ה-2005

"בעל תפקיד מרכזי"- כל אחד, מאלה:

א. כל מי שמועסק על ידי גוף מוסדי, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין הגוף המוסדי ובין אם לאו. במסגרת מדיניות התגמול הגדירה החברה מי נכלל בהגדרה זו, ובלבד שתכלול לכל הפחות:

(1) נושא משרה.

(2) מי שאינו נושא משרה ומתקיים לגביו אחד מאלה:

א) סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח.

ב) הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו.

ב. מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של הגוף המוסדי, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את הגוף המוסדי או את כספי חוסכים באמצעותו לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל בפסקה (א). על-אף האמור, גוף מוסדי רשאי שלא לכלול בהגדרה של "בעל תפקיד מרכזי" מי שאינו נושא משרה בו, ומתקיים לגביו לפחות אחד מאלה:

(1) תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי;

(2) הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי הגוף המוסדי;

(3) על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה.

"תגמול"- תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעסיק לזכויות

סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

"מנגנון תגמול" – היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם.

"רכיב קבוע" – רכיב שמתקיימים בו כל אלו:

א. הענקתו אינה מותנית בביצועים.

ב. הוא נקבע מראש בהסכם תגמול או בתנאי ההעסקה.

ג. סכומו הכספי קבוע.

ד. הוא אינו תשלום מבוסס מניות.

"רכיב משתנה" – רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.

"נושא משרה" – כל אחד מאלה:

1. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני.
 2. חבר ועדת השקעות, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני וכן, מבקר פנים, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועמ"ש, רואה חשבון מבקר, מנהל השקעות ראשי, ראשי אגפים וכל ממלה תפקיד כאמור גם אם תוארו שונה.
 3. ממלא תפקיד אחד בחברה, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.
- "פונקציות בקרה"** – לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית.

2. שיטה

בהתאם להוראות הרגולציה החלות ולנוכח חובות הנאמנות והשקידה המוטלות על החברה המנהלת מכוח הוראות ההסדר התחיקתי, מחויבת החברה לנהל את הקופה וזכויות העמיתים בצורה האופטימאלית מבחינה מקצועית ומבחינת עמידה בהוראות הדין, להלן מדיניות החברה בנושא תגמול נושאי משרה:

1. ועדת תגמול

- 1.1. הדירקטוריון ממנה את ועדת הביקורת כועדת תגמול.
- 1.2. הרכב ועדת התגמול – בשיבות ועדת התגמול יהיו נוכחים חברי ועדת הביקורת בלבד ומי שלפי קביעת יו"ר הועדה, נדרש לשם דיון בנושא מסוים ורשאי יו"ר הועדה לאפשר ליועמ"ש ולמנהל

הכספים להיות נוכחים בועדה, למעט אם הועדה דנה בעניינם. קבלת החלטות בישיבות ועדת תגמול תיעשה בנוכחות חברי הוועדה בלבד.

1.3. תפקיד ועדת התגמול- ועדת התגמול תבחן ותביא המלצותיה בפני הדירקטוריון, אחת לשנה וככל

שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעת מדיניות זו, בנושא תגמול נושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי בחברה, ובכלל זה :

1.3.1. עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

1.3.2. תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של נושאי משרה.

1.3.3. תנאי תגמול מבקר הפנים ועובדי מערך הביקורת הפנימית, כאמור בתקנות הדירקטוריון וועדותיו ובנוהל הקיים בחברה.

1.3.4. ככל שיחול שינוי בקביעת מדיניות ביחס לאופן התגמול של בעל תפקיד מרכזי, רשאית ועדת התגמול להיוועץ בועדת ההשקעות, בעת גיבוש המלצותיה לדירקטוריון.

1.3.5. ועדת התגמול תאשר את התקשרות החברה עם נושא משרה ובכלל זה, תנאי כהונתו והעסקתו.

2. מדיניות תגמול תיקבע בהתחשב, בין היתר, בשיקולים אלה, ככל שרלבנטיים:

2.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.

2.2. מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לחברה ובהתייחס לכספי העמיתים.

2.3. הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי העמיתים, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.

2.4. מצבה הפיננסי של החברה, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון. הועדה תוודא כי סך הרכיב המשתנה בתגמול לא יגביל את יכולת החברה לשמור על איתנותה וכושר פירעונה בכל עת, וכי ניתן להפחית או לבטל תשלום רכיב משתנה לצורך שמירה על כושר פירעון של החברה.

2.5. היקף נכסי החברה ונכסי חסכון המנוהלים על ידו, וכן אופי ומורכבות פעילותה.

2.6. היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.

2.7. אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלבנטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים מסוגה של החברה.

2.8. מדיניות התגמול תתחשב באיזון הולם בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע, בכדי לוודא שהרכיב המשתנה לא יצור קונפליקטים עם האינטרס של החברה.

2.9. ביצועי נושאי משרה ייבחנו הן ביחס לרמת ביצוע והן ביחס לרמת סיכון שייקבעו מראש.

2.10. ביצועי נושאי משרה ייבחנו בראייה ארוכת טווח.

2.11. ביצועי נושאי משרה ייבחנו גם ביחס לקריטריונים שאינם פיננסיים. קריטריונים אלה יכללו, למשל, בנייה, פיתוח והקמת מערכים שונים בחברה וציות להוראות הדין.

3. שיקולים כלליים שיש להתייחס אליהם בעת קביעת מדיניות לבעל תפקיד מרכזי:

- 3.1. השכלתו של בעל תפקיד מרכזי, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו.
- 3.2. תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- 3.3. היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת לעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.
- 3.4. מובהר, למען הסר ספק כי, הדירקטוריון רשאי, לאחר אישור תכניות תגמול שנתיות, להחליט כי לא ישולם כל גמול משתנה בהתאם לתוכנית וכן, בסמכותו לשנות, לבטל או להשהות תשלום כאמור, מן הנימוקים שיימצא לנכון ולרבות, טובת החברה, בין בתום שנת התגמול ובין במהלכה.

4. רכיב משתנה

- 4.1. כללו תנאי תגמול לבעל תפקיד מרכזי רכיב משתנה, מנגנון חישובו ייקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה והוא מותנה ביצועים, זולת מענק המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד בגוף המוסדי.
- 4.2. רכיב משתנה יותאם, בעת תכנון מנגנון התגמול ובעת יישומו, לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופים החברה וכספי חסכון המנוהלים באמצעותה. כמו כן, ייקבעו מדדי סיכון לכל הסיכונים המהותיים כאמור, לרבות סיכונים קשים למדידה ולכימות. בהתאמה לסיכונים יובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה, ככל שרלבנטיים:
 - 4.2.1. שיקולים כלליים.
 - 4.2.2. עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה.
 - 4.2.3. אופק הזמן המשמש למדידת ביצועים.
 - 4.2.4. תפקיד ודרג בעל תפקיד מרכזי.
- 4.3. קביעתו של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש ושיתקיימו בהם כל אלה:
 - 4.3.1. הם ניתנים למדידה, ולפיהם משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה גבוה מ-50%. על אף האמור, גוף מוסדי רשאי לקבוע כי חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של בעל תפקיד מרכזי לגוף המוסדי ולניהול כספי החוסכים באמצעותו.
 - 4.3.2. הם משלבים בין ביצועי בעל תפקיד מרכזי, ביצועי היחידה העסקית בה הוא מועסק וביצועי החברה בכללותה, לרבות ביצועי לגבי כספי חוסכים באמצעותו. היחס בין הקריטריונים לעיל ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי האחריות של בעל תפקיד מרכזי.
 - 4.3.3. הם מתחשבים ברמות סיכון.
 - 4.3.4. הערכת הביצועים לפיהם מבוססת על מדדי ביצוע, ובכללם מדדי ביצוע ארוכי טווח וכן על מדדי ייחוס והשוואה.

4.4. תמהיל אמצעי הקביעה של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיה עקבי עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה, תאבון הסיכון שלה ושל כספי העמיתים, וכן יצור מערכת תמריצים נאותה בראייה ארוכת טווח.

4.5. כללו תנאי התגמול לבעל תפקיד מרכזי מרכיב קבוע ומרכיב משתנה, ייקבע יחס הולם בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע וכן תקרה לרכיב המשתנה, בכפוף לאלה:

4.5.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.

4.5.2. שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי. לעניין זה, יילקח בחשבון שווים של רכיבים משתנים הוניים במועד הענקתם ותיקבע תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים.

4.6. בקביעת האיזון המתאים בין רכיב קבוע לרכיב משתנה יש להתחשב בניסיון בעל תפקיד מרכזי, מומחיותו, כישוריו, בכירותו, אחריותו וביצועיו וכן בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים, באיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של החברה ובניהול זהיר של כספי העמיתים.

4.7. החברה תוודא, כי סך כל התגמולים שמקבל בעל תפקיד מרכזי מהחברה ומגורם אחר, בגין עיסוקו בחברה, עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול שלו. בכלל זה, תוודא החברה, כי בעל תפקיד מרכזי לא מקבל רכיב משתנה המותנה בביצועיה או כספי העמיתים או רכיב משתנה אחר, שאינו עולה בקנה אחד עם מדיניותה ועם המגבלות לעיל.

5. הפחתה או ביטול של רכיב משתנה והשבתו

5.1. במדיניות התגמול ייקבעו תנאים אשר אם התקיימו יופחת הרכיב המשתנה, יבוטל או לא ישולם לבעל תפקיד מרכזי, בין היתר, בנסיבות אלה:

5.1.1. לצורך שמירה על יציבות החברה.

5.1.2. אי עמידה של החברה ביעדיה בכלל או לגבי כספי העמיתים בפרט.

5.1.3. ביצועים שליליים של החברה ושל כספי חסכון המנוהלים באמצעותה.

5.2. החברה רשאית לדרוש מבעל תפקיד מרכזי להשיב לה, בתנאים שייקבעו, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו וזאת בתנאים שייקבעו, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד.

- 5.3. החברה תקבע תנאים ונסיבות לביצוע השבה, לרבות סכומי ההשבה או שיעורי ההשבה ההולמים סוגי נסיבות שונים, שיכללו, לכל הפחות, את אלה :
- 5.3.1. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או של קופת גמל שבניהולו.
- 5.3.2. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי העמיתים.
- 5.3.3. קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.
- לעניין זה**, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על הגוף המוסדי על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכד'.
- 5.4. ועדת תגמול תקבע אם התקיימו הנסיבות להשבה ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.
- 5.5. לגבי בעל תפקיד מרכזי, שנקבע לגביו ע"י ועדת התגמול כי לא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות להשבה, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.
- 5.6. החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה.
- 5.7. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "**תקופת ההשבה**"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת תגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה והחברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי.
- 5.8. החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי סעיף 5.3 לעיל בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת תגמול.
- 5.9. החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים שננקטו על ידה להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו או הושבו, לפי העניין. חברה שלא התקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי בה נסיבות להשבה אינה חייבת בדיווח כאמור.
- 5.10. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

6. כללי תגמול נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי

- 6.1. לא תיושם בחברה מדיניות תגמול בעלת רכיב משתנה לנושאי משרה למעט לגבי עובדי מערך השיווק כאמור בסעיף 6.9 להלן.

- 6.2. ליו"ר הדירקטוריון לא משולם גמול.
- 6.3. 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, למעט לגבי עובדי מערך השיווק כאמור בסעיף 6.9 להלן.
- 6.4. תגמול דירקטור חיצוני – דירקטורים חיצוניים יהיו זכאים לתגמול בגין השתתפות בישיבה ולתגמול שנתי, בהתאם לתקנון ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת, בכפוף להוראות הדין. גמול הדירקטורים החיצוניים יהא קרוב ככל הניתן לשיעור הראוי, תוך בחינת כלל השיקולים ובכלל זה, האפשרות לגייס דירקטורים חיצוניים בעלי כישורים ויכולות מתאימים.
- 6.5. לא יכללו תנאי כהונה וההעסקה של נושא משרה מענקי פרישה.
- 6.6. התקשרות החברה עם נושא משרה ובכלל זה תנאי כהונתו והעסקתו, טעונה אישור הדירקטוריון ולגבי דירקטור ו/או דירקטור חיצוני גם אישור האסיפה הכללית, בהתאם לקבוע בחוק החברות ו/או במסמכי ההתאגדות של החברה.
- 6.7. תגמול לבעל תפקיד מרכזי בחברה, ישולם באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.
- 6.8. היחס בין התגמול של בעלי תפקיד מרכזי בחברה, למול השכר הממוצע של עובדים ומועסקים שאינם בעלי תפקיד מרכזי לא יעלה על פי 4. היחס בין התגמול של בעלי תפקיד מרכזי בחברה, למול השכר החיצוני של עובדים ומועסקים שאינם בעלי תפקיד מרכזי לא יעלה על פי 4.
- 6.9. עובדי מערך השיווק
- 6.9.1. עובדי מערך השיווק ושימור העמיתים בחברה, יקבלו שכר בסיסי קבוע שאינו תלוי בעמידה ביעדים ובנוסף, תשולם להם עמלה חד פעמית שתיקבע כשיעור קבוע מסכום העברת כספים אל קופת הגמל, וכן כשיעור קבוע מסכום ביטול העברה של בקשות להעברות כספים אל קופות גמל אחרות, או מסכום ביטול משיכת כספים מקופת הגמל או בהתאם לביצועים שייבחנו על בסיס כמותי (כגון: קביעת פגישות) או מסכום הצטרפות עמית חדש לקופה.
- 6.9.2. עובדי מערך השיווק כאמור בסעיף 6.9.1, יזוכו בעמלה, בכפוף לתקופה מינימלית של הצלחת טיפולם בפעילות השימור בהתאם להסכמים הפרטניים של כל משווק פנסיוני.
- 6.9.3. עובדי מערך השיווק והשימור בדרג בכיר (מנהלי מערך וכד'), יקבלו שכר בסיסי קבוע ובנוסף, ישולם להם גמול משתנה, אשר יקבע מראש בהסכם תגמול או בתנאי ההעסקה וסכומו הכספי קבוע. הגמול המשתנה ישולם בהתאם לעמידה ביעדים שיקבעו מראש. סכום הבונוס יקבע על פי הרכיבים הבאים, אשר ייבחנו על בסיס שנתי (לכל הפחות) כדלקמן:
- 6.9.3.1. עמידה ביעדי החברה הניתנים למדידה ולהערכה, אשר ייקבעו באופן שאינו מעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה ובשים לב, לכללים החלים על בעל רישיון בעת מתן שירות וייעוץ פנסיוני, בכלל זאת, התאמת מוצר ללקוח.
- 6.9.3.2. רכיב הערכה (הכולל יעדים אישיים ואיכותיים והערכה כללית/ הערכת מנהל).
- 6.10. מנהל השקעות

6.10.1. החברה התקשרה עם פסגות ניירות ערך בע"מ למתן שירותי ניהול השקעות. בהתאם להסכם ההתקשרות, התגמול המשולם למנהל ההשקעות הנו שיעור **קבוע** מסך הנכסים. הדירקטוריון רשם בפניו את מכתב הנוחות שהועבר ע"י מנהל ההשקעות (**נספח א**).

6.10.2. ועדת תגמול תקיים התייעצויות עם ועדת השקעות, בכל הנוגע לתגמול מנהל ההשקעות, ככל ויחול שינוי בסעיף 6.10.1 לעיל.

6.11. יתר עובדי החברה

6.11.1. העובדים המועסקים בחברה ובכלל זה, מזכירת החברה, מנהלת התפעול, עובדי מערך התפעול, מועסקים על בסיס הסכם אישי ומשולם להם גמול קבוע בלבד.

6.11.2. החברה תשלם לעובד את כל התנאים הנלווים הקבועים בהוראות הדין, ובנוסף, תהיה רשאית, באישור מנכ"ל החברה לאשר תנאים נוספים, שאינם חורגים מעקרונות מדיניות תגמול זו.

6.12. פונקציות בקרה

תנאי התקשרות החברה, עם הגורמים המשמשים בתפקידי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית, בתנאי העסקה בין במישרין ובין בעקיפין, מבוססים על תשלום גמול קבוע בלבד, אשר אינו מושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם מתבססת על השגת יעדי היחידות להן הם משתייכים.

7. פיקוח ובקרה

7.1. לצורך יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שקבע ועם נהלי הגוף המוסדי, להלן כללים לבקרה ופיקוח:

7.1.1. ועדת התגמול תבחן את מנגנון התגמול והתגמול בפועל ועמידתו במדיניות זו ובדרישות הרגולציה ותהא רשאית לצורך כך, להיוועץ ביועמ"ש החברה ו/או בממונה האכיפה בחברה.

7.1.2. לוועדת תגמול תהיה גישה בלתי מוגבלת למידע ולניתוחים של פונקציות בקרה ושל משאבי אנוש והיא תיעזר בגורמים אלו בדיוניה.

7.1.3. החליטה ועדת תגמול להסתייע בייעוץ חיצוני, ימונה היועץ באופן שיבטיח כי הייעוץ הניתן על ידו יהיה בלתי תלוי בייעוץ שקיבלו גורמים אחרים בחברה, ולא ייצור ניגודי עניינים מכל סיבה שהיא.

7.1.4. ועדת תגמול תקבל את עיקרי תנאי ההעסקה והפרישה הקודמים והמוצעים של נושא משרה, זמן סביר לפני דיון של הוועדה בדבר מתן המלצה על תנאי התגמול של אותו נושא משרה.

7.1.5. בעת הדיון בנושא תקציב מול ביצוע ו/או אישור התקציב השנתי, יימסר דיווח ע"י מנכ"ל החברה ומנהל הכספים, בנושא עמידת החברה במדיניות התגמול לבעלי התפקיד המרכזי ו/או לנושא משרה, בעמודה שתוקצה לנושא זה.

8. תדירות ואופן הדיון בנושא מדיניות התגמול

8.1. ועדת התגמול תקבל זמן סביר לפני דיון בדבר מתן המלצה על תנאי תגמול של נושא משרה, את עיקרי תנאי ההעסקה והפרישה הקודמים והמוצעים של אותו נושא משרה.

8.2. החליטה ועדת תגמול להסתייע בייעוץ חיצוני, ימונה היועץ באופן שיבטיח כי הייעוץ הניתן על ידו יהיה בלתי תלוי בייעוץ שקיבלו גורמים אחרים בחברה, ולא ייצור ניגודי עניינים מכל סיבה שהיא.

8.3. הדירקטוריון ידון, יבחן את המלצות ועדת התגמול ויאשרר את מדיניות התגמול, **אחת לשנה**.

9. תיעוד

החברה תשמור תיעוד של תהליך אישור מדיניות התגמול, של מנגנון התגמול (ככל שיהא) על כל מרכיביו, של תנאי התגמול והסכמי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי, של החלטות בדבר תשלום רכיב משתנה (ככל שיהא בעתיד) ושל דוחות הבקרה והביקורת.

10. פרסום מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תפורסם באתר האינטרנט של החברה, אחת לשנה ולא יאוחר ממועד פרסום הדוח הכספי השנתי, ותכלול תיאור מדיניות התגמול, עקרונות התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, לרבות, מענקי פרישה, פרטים אודות היחס בין התגמול של בעלי תפקיד מרכזי בחברה, למול השכר הממוצע והחציוני של עובדים ומועסקים שאינם בעלי תפקיד מרכזי.



ינואר, 2016

לכבוד

עמ"י- חברה לניהול קופ"ג

**הנדון: חוזר אוצר מס' 2-9-2014 ("החוזר") וחוזר אוצר מס' 31-9-2015 ("החוזר המשלים")
 שעניינם מדיניות תגמול בגופים מוסדיים**

בהמשך לפרסום החוזר, ובדגש על הוראות סעיף 3(ד7) לחוזר ולחוזר המשלים, שעניינו "מיקור חוץ", בחנה פסגות נירות ערך בע"מ ("פסגות") את אופן החלת הסעיף לעיל ביחס למנהלי ההשקעות בפסגות העוסקים בניהול השקעות של גופים מוסדיים שונים, ובכלל זה קופת עמ"י- חברה לניהול קופ"ג ("הגוף המוסדי"), וזאת בהתאם להסכם ניהול תיקים בין הגוף המוסדי לבין פסגות:

1. כידוע, פסגות אינה "גוף מוסדי" ולפיכך הוראות החוזר והחוזר המשלים אינן חלות עליה במישרין. יחד עם זאת וכפי שיובהר במסגרת מכתב זה, תכניות התגמול של מנהלי ההשקעות של פסגות, שבאמצעותם מוענקים שירותי מיקור חוץ של ניהול השקעות לגוף מוסדי, מתיישבות עם עקרונות החוזר והחוזר המשלים (ככל שאלו רלוונטיים לסוג התקשרות זו) ולא כוללים מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
2. בנוסף, נזכיר, כי 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. תכניות התגמול של מנהלי ההשקעות של פסגות מורכבות משקלול של מספר פרמטרים, אשר רובם פרמטרים כמותיים שניתנים למדידה ובקרה. הפרמטרים כוללים, בין היתר, הערכות ביצועים (תשואה, סיכון) אשר נמדדים על פני תקופה של שלוש שנים, מדדים השוואתיים (השוואה למתחרים בשוק), הנבחנים ע"י מערך ניהול הסיכונים של בית ההשקעות, עמידה בהוראות דין ורגולציה וכן הערכת מנהל.

בברכה,
 פסגות נירות ערך בע"מ