גמל והשתלמות

מדיניות תגמול נושאי משרה בחברת הגמל

בהתאם להוראות חוזר הממונה על אגף שוק ההון – חוזר גופים מוסדיים מס' 2009-9-24- מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים (להלן: **"החוזר"**), אישר דירקטוריון אי.בי.אי גמל בע"מ ביום 25.5.2010 את מדיניות חלוקת הבונוסים לעובדי מערך ההשקעות[1], כדלקמן:

לעניין זה, תהא משמעות המונחים הבאים הפרשנות שניתנה להם בחוזר:

א. "נושא משרה" – אם התקיימו בו אחד מאלה:

1) כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט-1999.

2) כל מי שעוסק בפועל בניהול השקעות בגוף מוסדי ומקבל בונוס.

מובהר לעניין זה כי נושא משרה בחברה, כפי שמוגדר לעיל, ייחשב כנושא משרה לצורך חוזר בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו, ואף אם התגמול ניתן בקשר לשירותי ניהול או ייעוץ שנתן נושא המשרה לחברה, או שהתגמול לא משולם במישרין על ידי החברה, אלא על ידי גורם או גוף אחר.

ב. "בונוס" – הרכיב המשתנה בתגמול, הנגזר מביצועים של נושא המשרה.

כללי

1. באי.בי.אי מאמינים כי פעילות ההשקעות והשאיפה להשאת רווחים חייבת להיעשות תוך ראייה ודאגה לכספי החוסכים ולשמירה על זכויותיהם. ערכיה המוסריים של החברה הניעו אותה במשך שנים לקבוע מדיניות תגמול שאין בה כדי ליצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר לסיכון שקבע דירקטוריון החברה. מדיניות התגמול, לרבות הענקת בונוסים לעובדי החברה, נקבעת בהתאם למצבה וחוסנה הכלכלי של החברה, תוך הסתכלות קדימה להגשמת מטרותיה ארוכות הטווח. בנוסף, העקרונות שגיבשה החברה, אשר עומדים בבסיסה של מדיניות תגמול זו, מקטינים את הסיכון לייצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון שקבע דירקטוריון החברה ועליו מפקחת בעקביות ועדת ההשקעות.
2. מדיניות זו כאמור אושרה ע"י דירקטוריון החברה. אולם, עשויים להיות מקרים בהם תאושר סטייה ממדיניות זו. כל מקרה פרטני כאמור, יובא לדיון בפני דירקטוריון החברה והדירקטוריון, בהחלטה מנומקת, יאשר את התגמול המבוקש.
3. מדיניות זו, והעקרונות שבבסיסה ייבחנו, מעת לעת, ע"י דירקטוריון החברה ויודכנו במידת הצורך.

1. **מדיניות התגמול**

ב. **לעובדי מערך ההשקעות**[2]

1. ככלל, מדיניות חלוקת בונוסים תתבסס על תקופת מדידה של שלוש שנים לפחות, ככל שהבונוס או חלקו מתייחס לתוצאות ההשקעות. אולם, מועדי התשלום ו/או תדירותן יכול ויהיו שונים, בכפוף לשיקול דעת הנהלת החברה.
2. הענקת בונוס לעובדי מערך ההשקעות תותנה במצבה הכלכלי של החברה, חוסנה, צמיחה מתמשכת ועקבית של פעילותה והיקף הנכסים המנוהלים על ידה.
3. סכום הבונוס שיוענק לעובד כאמור, עשוי לקחת בחשבון, פרמטרים נוספים כדוגמת וותק, מקצועיות, תרומה לחברה בכללותה, רמת ביצוע מול רמת סיכון, ציות להוראות הדין והחברה לעניין מגבלות השקעה והקפדה על עבודה בהתאם לנהלי העבודה.

---

[1] תחילתן של הוראות החוזר ביחס לנושאי משרה העוסקים בפועל בניהול השקעות של גוף מוסדי ביום 1 ביולי 2010. ביחס ליתר נושאי המשרה המוסדרים בחוזר תחולת החוזר החל מיום 1 בינואר, 2011.

[2] נכון למועד זה, מנהלים את השקעותיהן של הקופות המנוהלות ע"י החברה צוות מנהלי השקעות מקצועי ומנוסה המועסק ע"י חברה אחות, אי.בי.אי- אמבן ניהול השקעות בע"מ, בהתאם להסכם ניהול השקעות עימה התקשרה החברה.

אי.בי.אי גמל בע"מ
אחד העם 9, מגדל שלום קומה 27
ת.ד. 29161 תל אביב 61291
טל': 03-5190310, פקס: 03-5190311
www.ibi.co.il gemel4u@ibi.co.il