



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 18.11.2010 את מדיניות תגמול נושאי המשרה, כהגדרתם להלן, בחברה.

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 שגיבש דירקטוריון החברה, מבטיחים מחד, כי תגמול נושאי המשרה יקטין את הסיכון לייצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון שקבע דירקטוריון החברה שכן הוא מעודד בחינת ביצועים לטווח הארוך. מאידך, מבטיח את רצונה של החברה לשמר את עובדיה ונושאי המשרה ולתגמל אותם בהתאם לתרומתם לחברה, חלקם בהצלחתה ובצמיחתה ועמידתם ביעדים.

2. מדיניות זו כאמור אושרה ע"י דירקטוריון החברה. אולם, עשויים להיות מקרים בהם תאושר סטייה מעקרונות מדיניות זו, כולן או חלקן, משיקולים הנובעים מטובת החברה. כל מקרה פרטני כאמור, יובא לדיון בפני דירקטוריון החברה והדירקטוריון, בהחלטה מנומקת, יאשר את התגמול המבוקש.

3. מדיניות זו, והעקרונות שבבסיסה ייבחנו ויפוקחו, מעת לעת, ע"י דירקטוריון החברה ויעודכנו במידת הצורך. על בסיס עקרונות אלו, תקבע תוכנית התגמול של נושאי המשרה אשר תיבחן מידי שנה עם אישור תוכנית התקציב לשנת הפעילות הקרובה. הדירקטוריון העניק למנכ"ל קבוצת אי.בי.אי בית השקעות סמכות מיוחדת, לקביעת תוכנית התגמול השנתית.

הגדרות:

4. 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.
 ג. "אופציה" – כהגדרתה בסעיף 64(ב) לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

עקרונות מדיניות התגמול

5.1 תגמול נושאי המשרה יהיה מורכב מרכיב שכר קבוע ונלוות (הפרשות סוציאליות, רכב וכו'), ויכול ויהיה מורכב מרכיב בונוס ומחלוקת מניות ו/או אופציות. מובהר כי רכיב הבונוס לא יזכה את נושא המשרה בזכויות נלוות כלשהן ולא יילקח בחשבון במסגרת חישוב הזכאות לפיצויי פיטורים, הפרשות לפנסיה וכד'. כל עוד לא נאמר מפורשות אחרת בגוף הסעיף תהא משמעות המונח "תגמול" רכיב השכר הקבוע ורכיב הבונוס.

5.2 נקבע כי תגמול נושא המשרה מורכב מרכיב בונוס, ייבחן איזון הולם בין רכיב הבונוס לבין הרכיב הקבוע. לשם כך, יהא רשאי הדירקטוריון לשקול קביעת תקרה אישית לבונוס או קשירת הבונוס במספר משכורות (רכיב השכר הקבוע). זאת, כדי לוודא שהבונוס:

- א. לא יצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון של החברה.
 ב. לא יצור קונפליקטים עם האינטרס של החברה.

- 5.3 תגמול נושאי המשרה יותאם למצבה הפיננסי של החברה ולמטרותיה ארוכות הטווח.
- 5.4 תגמול נושאי המשרה יוגדר ויעוגן בהסכם העבודה בכתב של נושא המשרה. אולם תהא רשאית החברה שלא להגדיר במסגרת הסכם העבודה את רכיב הבונוס ו/או חלוקת המניות ו/או האופציות אלא רק לקבוע זכאות לקבלם.
- 5.5 החברה תהא רשאית לצורך קביעת התגמול להתבסס, בין היתר, גם על ניסיונו, כישוריו, ידיעותיו המקצועיות, הערכת מנהליו והשכר המקובל למשרה לה הוא ממונה במגזר פעילותו.
- 5.6 חלוקת בונוס תתאפשר בדיעבד ולאחר בחינת הפרמטרים הבאים ביחס לאותה שנה בגינה מוענק הבונוס [לנושאי משרה במערך ההשקעות ראה סעיף 6 להלן]:
- א. עמידת נושא המשרה ביעדים שנקבעו, במסגרת תוכנית העבודה השנתית, ביחס ליחידה בה הוא מועסק, לרבות צמיחת מתמשכת ועקבית של החברה וגידול בהיקף נכסים או בנתח שוק; ו/או-
- ב. תפקודו ו/או ביצועיו של נושא המשרה ייבחנו בתקופת מדידה מינימאלית של 3 שנים; ו/או -
- ג. תרומת היחידה בה מועסק נושא המשרה לחברה בכללותה; ו/או-
- ד. ביצועי נושאי משרה ייבחנו גם ביחס לקריטריונים שאינם פיננסיים. קריטריונים אלה יכללו, למשל, בנייה, פיתוח והקמת מערכים שונים בחברה, בקרת סיכונים או פעולות שנקט למניעת/צמצום הסיכונים בה יחידה בה הוא מועסק וציות להוראות הדין.
- 5.7 תגמול נושא המשרה יכול ויכלול גם חלוקת אופציות ו/או מניות לנושאי המשרה, לרבות חלוקת אופציות בהתאם לתוכנית הטבה לעובדים שתאושר ע"י דירקטוריון החברה האם, אי.בי.אי בית השקעות בע"מ. במקרה זה, הסכם העבודה של נושא המשרה יפרט את התנאים להענקת האופציות ו/או המניות, לתקופת החזקה מינימאלית של אופציות ו/או מניות שמקבל נושא משרה כחלק מן התגמול ו/או האירועים בגינם תישלל זכותו של נושא המשרה לקבלת אופציות ו/או מניות (לדוגמא- הפרת חובת האמונים לחברה, הרשעה בעבירה פלילית, אי ציות לנהלי העבודה של החברה וכד').
- 5.8 תגמול הדירקטורים החיצוניים המכהנים בחברה יקבע בהתאם לכללים הקבועים בדין ביחס לתגמול השנתי ולהשתתפות בישיבות, כפי שיהיו במועד מינויים, מעת לעת.

6. לעובדי מערך ההשקעות¹

- 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.

¹ 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- אמבן הודיעה לחברה כי תחיל על עצמה, ביחס לעובדיה הרלבנטיים, את עקרונות מדיניות זו.