

## פסגות קופות גמל בע"מ

### עקרונות מדיניות תגמול של נושאי משרה העוסקים בניהול השקעות

#### 1. כללי

##### 1.1 מבוא

מדיניות התגמול של פסגות קופות גמל בע"מ (להלן "פסגות גמל" או "החברה"), המוצגת במסמך זה, נקבעה לאור חוזר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר בנושא "מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים", מחודש נובמבר 2009 ("חוזר הממונה"). המדיניות קובעת עקרונות לתגמול נושאי המשרה בחברה העוסקים בניהול השקעות. יישומם של עקרונות אלו יאפשר השגת איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי המשרה על הצלחותיהם, כאמצעי לעידוד תרומה והשאת רווחים עבור החברה בטווח הארוך, לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת העמיתים ועם האסטרטגיה והמדיניות הכלל ארגונית של החברה לאורך זמן.

##### 1.2 הגדרות

"בנוס" – הרכיב המשתנה בתגמול, הנגזר מביצועים של נושא המשרה.  
"אופציה" – כהגדרתה בסעיף 64(ב) לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.  
"נושא משרה" – כל מי שעוסק בפועל בניהול השקעות בחברה ומקבל בנוס.  
"יעדי ביצוע" – יעדים המוגדרים ברמת נושא המשרה או החברה ואשר על פי מידת העמידה בהם יקבע היקף התגמול.  
"תוכניות התגמול" – תוכניות תגמול פרטניות של נושא המשרה המבוססות על מדיניות התגמול נושא מסמך זה.  
"שכר קבוע" – שכר ברוטו למס, לא כולל בנוס, בתוספת מרכיבי שכר סוציאליים

#### 2. מדיניות התגמול

- 2.1 מצבה הפיננסי של החברה מהווה תנאי סף לתגמול. אי לכך, במסגרת תוכנית התגמול יקבעו תנאי סף להענקת בנוסים שיתייחסו לנתונים המפורטים להלן:
- מידת העמידה של החברה בתוכנית העסקית לשנה בגינה מוענק הבונוס.
  - מידת העמידה של החברה ביעדים ארוכי טווח (3 שנים לפחות) שיוגדרו על ידה.
  - רמה מינימאלית של רווחיות שמתחתייה אין זכאות לבונוס.
  - דירקטוריון החברה מוסמך לקבל החלטה גורפת על הענקה או אי הענקה של בנוס לנושאי המשרה בקרות אירועים מיוחדים (החלטה להעניק בנוס מיוחד בעקבות אירוע חיובי יוצא דופן בחברה או החלטה שלא להעניק בנוס בעקבות התרחשות אירוע משברי מהותי).
- 2.2 תוכנית התגמול, תכלול בין היתר, יעדי ביצוע, הניתנים למדידה אובייקטיבית, עבור המחלקה בחברה, בה מועסק נושא המשרה. יעדים אלו יתייחסו לתרומה של המחלקה לתוצאות החברה.
- 2.3 שכר נושאי המשרה יורכב ממרכיב קבוע (שאיננו תלוי הצלחה ועמידה ביעדים) וממרכיב משתנה (התלוי בעמידת נושאי המשרה ביעדים שנקבעו להם). במסגרת תוכנית התגמול תיכלל הגדרה ברורה ביחס לרכיבי שכר משתנה ורכיבי שכר קבוע. להלן העקרונות ביחס

לשני מרכיבי השכר :

א. המרכיב הקבוע יהיה משמעותי דיו על מנת שלא ייווצר תמריץ לנושאי המשרה ליטול סיכונים לא מבוקרים ולהביא אגב כך לחשיפת החברה לסיכונים מהותיים, מעבר למגבלות החשיפה לסיכונים שנקבעה על ידי החברה.

ב. המרכיב המשתנה יוגדר באופן שיעודד חתירה לעמידה ביעדים אישיים, מחלקתיים וכלל ארגוניים.

ג. תוכנית התגמול תגדיר מגבלה בנוגע ליחס בין המרכיב המשתנה לבין המרכיב הקבוע כפי שנקבע על ידי דירקטוריון החברה.

ד. המדיניות קובעת כי כל תוכנית תגמול אשר היחס בין המרכיב המשתנה לבין המרכיב הקבוע עולה על היחס שנקבע על ידי הדירקטוריון תובא לדיון ולאישור הדירקטוריון תוך בחינת השיקולים להענקת מקדם תגמול גבוה יותר ויבחנו הבקורות הקיימות והנדרשות סביב תפקודו של נושא המשרה על מנת למנוע נטילת סיכונים בלתי מבוקרת.

2.4 תוכנית התגמול תכלול, בין היתר, יעדי ביצוע המביאים בחשבון חשיפה לסיכונים, כגון: הגדרת מדד יחס השוואתי בעל מאפיינים הדומים למאפייני תמהיל תיקי ההשקעות (מבחינת המח"מ, הדירוג, בסיס ההצמדה וכדומה) וביטוי רמת הסיכון שבהשקעות באמצעות מדדים מקובלים (סטטיית תקן, שונות וכו'). מדדים מעין אלו ישמשו בסיס לבחון את מידת הצלחתו של מנהל ההשקעות, אשר תשפיע על היקף זכאותו לבונוס.

המדידה תתפרס על פני תקופה של 3 שנים, תוך התייחסות לשינויים שבוצעו בתמהיל ההשקעות במהלך התקופה והתאמת מדד היחס בהתאם לכך. יצוין כי, בשלוש השנים הראשונות ליישום המדיניות תקופת המדידה תהיה התקופה בה חלה המדיניות.

2.5 תוכנית התגמול תכלול התייחסות לכך כי, ככלל, מרכיב בונוס אשר מתייחס לתוצאות ההשקעות יחושב בגין שנת זכאות מסוימת ושיעור של עד 30% ממנו, ישולם בחלקים שווים, על פני 3 השנים שלאחר שנת הזכאות.

תוכנית התגמול תגדיר את התנאים לתשלום החלק היחסי הנדחה של הבונוס, לרבות תנאי סף שבהתקיימם, תישלל זכאות זו לחלוטין.

נושא משרה הפורש במהלך תקופת התשלום של מרכיב הבונוס הנדחה יקבל את מרכיבי הבונוס הנדחה לאחר פרישתו, במועדי הזכאות המקורית, בכפוף לעמידה בתנאי הזכאות שיקבעו לעובד פורש.

2.6 יעדי הביצוע שיקבעו לנושא המשרה, יכללו גם יעדים הנמדדים על בסיס "איכותי", להבדיל מ"כמותי", כגון ציות להוראות חוק, רגולציה ונהלים, אשר ימדדו על בסיס שוטף.

2.7 במידה ויוחלט על הענקת אופציות ומניות כחלק ממנגנון התגמול של נושאי המשרה, ככלל, תוגדר תקופת אחזקה מינימאלית באופציות (לכל הפחות 3 שנים) בטרם תיווצר זכאות למימושן וזאת לשם עידוד השגת היעדים לטווח ארוך. כמו כן, יקבעו אמות המידה שלפיהן תישלל הענקת האופציות (הרעה במצבה של החברה כתוצאה מפעולות נושא המשרה, הפרת אמונים של נושא המשרה וכיו"ב).

\* \* \*