

# עתודות קרן פנסיה לשכירים ועצמאיים בע"מ

## מדיניות תגמול

### 1 . כללי

עתודות קרן פנסיה לשכירים ועצמאיים בע"מ הינה החברה מנהלת של קרן פנסיה "עתודות" הותיקה, שהינה קרן פנסיה מאוזנת אקטוארית שלא מונה לה מנהל מיוחד. החברה המנהלת מעסיקה כיום מספר עובדים שכירים זעום לרבות בעלי תפקידים מרכזיים ומקבלת היום שירותי תפעול באופן קבוע בתמורה לתשלום קבוע ממספר מצומצם ביותר של נותני שירותים בתנאי מיקור חוץ.

### 2 . מטרות

מטרות מדיניות התגמול להלן הינן עמידה בהוראות חוזר מדיניות תגמול; שימור הון אנושי וגיוס כוח אדם איכותי; הימנעות ממערכת תמריצים המעודדת נטילת סיכונים מופרזת העלולה לפגוע ביציבות קרן פנסיה "עתודות" הותיקה ובניהול מושכל של כספי חסכון.

### 3 . הגדרות

"בעל תפקיד מרכזי", "מיקור חוץ", "מנגנון תגמול", "נושא משרה", "פונקציות בקרה", "רכיב משתנה", "רכיב קבוע", "תגמול" – כמשמעותם בחוזר מדיניות תגמול.

"חוזר מדיניות תגמול" - חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 מיום י' בניסן התשע"ד (10 באפריל 2014), או כל חוזר שיפורסם מעת לעת על ידי אגף שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, שיתקן או יחליף הוראות מהוראותיו.

"החברה המנהלת" או "חברת עתודות" - עתודות קרן פנסיה לשכירים ועצמאיים בע"מ.

"קרן עתודות" או "הקרן" - קרן פנסיה "עתודות" הותיקה.

"מדיניות התגמול" - של החברה המנהלת כאמור בהוראות לעיל ולהלן.

### 4 . הדירקטוריון

#### א. מדיניות

(1). הדירקטוריון קובע בזאת כי ועדת הביקורת של החברה המנהלת תמלא תפקיד של ועדת תגמול (להלן - "ועדת תגמול").

(2). הדירקטוריון ידון ויאשר את מדיניות התגמול לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו ובכלל זה:

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

ב. תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של נושאי משרה.

- (3). הדירקטוריון יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצת ועדת התגמול לגבי עדכונה וכן יבחן הדירקטוריון את מדיניות התגמול והתאמתה במקרה שיתרחש שינוי מהותי במתווה הפעילות של החברה, לרבות במקרה של גידול משמעותי במספר נושאי המשרה בחברה ו/או שינוי בגוף המתפעל של החברה.
- (4). מדיניות התגמול טעונה אישור הדירקטוריון לכל הפחות אחת לשלוש שנים.

## ב. החלטות

- (1). לאחר דיון בדוח ובהמלצת ועדת התגמול אישר הדירקטוריון את מדיניות התגמול לעיל ולהלן.
- (2). הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול יחול על ועדת התגמול של החברה המנהלת, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם מדיניות התגמול ועם נהלי החברה המנהלת. ועדת התגמול תקבע כללים לבקרה ופיקוח על יישום מדיניות התגמול. ועדת התגמול תדווח לדירקטוריון פעם בשנה, לפחות, בדבר יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקונן.

## 5. ועדת תגמול

- א. יושב ראש ועדת התגמול יהיה דירקטור חיצוני ובעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.
- ב. ועדת הביקורת תשמש כוועדת תגמול ויחולו עליה הוראות חוזר מדיניות תגמול בנוסף להוראות הדין החלות על ועדת ביקורת.
- ג. לפחות אחת לשנה, תדון ועדת תגמול בצורך להתאים את מדיניות התגמול ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה ותמליץ לדירקטוריון על עדכון מדיניות התגמול, ככל שנדרש לדעתה.
- ד. לפחות אחת לשלוש שנים, תדון ועדת תגמול ותמליץ לדירקטוריון על המשך תוקפה של מדיניות התגמול, לצורך אישורה.

## 6. עקרונות מדיניות התגמול

- א. מדיניות התגמול תחול על כל בעלי תפקיד מרכזי, בשל כהונתו או עיסוקו בחברה המנהלת, בין אם התגמול שולם לו במישרין על ידי החברה המנהלת ובין אם שולם לו באמצעות גורם אחר.
- ב. מדיניות התגמול מבוססת על מדדים ויעדים כמותיים ואיכותיים הנבחנים מדי שנה כחלק מתכנית העבודה השנתית של החברה המנהלת בהתייחס, בין היתר, ליעדי החברה, לרבות בראייה ארוכת טווח, תנאי השוק ומצבה של החברה וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.
- ג. בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, החברה המנהלת תהא רשאית להעניק לנושאי משרה בה ולעובדיה, חלקם או כולם, תגמול אשר יכלול שכר או דמי ניהול חודשיים ככל שהותר בחוזר מדיניות תגמול, תנאים נלווים, ותגמול משתנה במזומן.
- ד. אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול ואלה יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2016.

- ה. אין במדיניות התגמול כדי להקנות זכויות למי מנושאי המשרה בחברה המנהלת או עובדיה. רכיבי התגמול להם יהא זכאי כל אחד כאמור יהיו כאלה שיאושרו לגביו באופן אישי על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברת עתודות.
- ו. נתוני עלות השכר המפורטת במדיניות התגמול אינם כוללים מס שכר או מע"מ וזאת על מנת לאפשר השוואה הוגנת של התגמול לעובדים לנתוני השוק.

## 7. תגמול לבעלי תפקיד מרכזי

### א. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

- (1) השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של בעל התפקיד המרכזי.
- (2) תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- (3) תרומת בעל התפקיד המרכזי לביצועי החברה המנהלת, רווחיה וציבותה.
- (4) רצון החברה המנהלת לשמר את בעל התפקיד המרכזי לאור כישוריו, הידע שלו או מומחיות ייחודית.
- (5) בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בתגמול.
- (6) בחינת היחס בין עלות תגמול בעל התפקיד המרכזי לעלות השכר של שאר עובדי חברת עתודות, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ועלות השכר החציונית של עובדי החברה המנהלת והשפעתם הצפויה על יחסי העבודה בה.

### ב. רכיב קבוע

- (1) שכר הבסיס של בעלי תפקיד מרכזי בחברה ייקבע במהלך המשא ומתן להעסקתם בחברה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיף א. לעיל, ויהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.
- (2) האורגנים המוסמכים רשאים לעדכן מעת לעת את תנאי השכר של בעלי התפקיד המרכזי בהתאם לפרמטרים המפורטים לעיל, להוראות מדיניות התגמול ולהוראות הדין הרלוונטיות.

### ג. רכיב משתנה

- כללו תנאי תגמול לבעל תפקיד מרכזי רכיב משתנה, יתקיימו כל אלה:
- (1) מנגנון חישובו נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה והוא מותנה ביצועים.
  - (2) רכיב משתנה יותאם, בעת תכנון מנגנון התגמול ובעת יישומו, לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופה החברה המנהלת.
  - (3) קביעתו של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש, כאמור במדיניות תגמול זו להלן ובהתאם לחוזר התגמול.
  - (4) הרכיב המשתנה ישולם במזומן בלבד.
  - (5) ייקבע יחס הולם בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע וכן תקרה לרכיב המשתנה, בכפוף לאלה:

- (1) הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.
- (2) שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 20% מהרכיב הקבוע השנתי.

(6). חברת עתודות תוודא כי סך כל התגמולים שמקבל בעל תפקיד מרכזי ממנה עצמה ומגורם אחר, בגין עיסוקו בחברת עתודות, עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול. בכלל זה, תוודא חברת עתודות כי בעל תפקיד מרכזי לא מקבל רכיב משתנה המותנה בביצועי חברת עתודות או כספי חוסכים באמצעות קרן עתודות או רכיב משתנה אחר שאינם עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול ועם המגבלות לעיל.

(7). אלה התנאים שאם יתקיים לפחות אחד מהם, בהתאם לשיקול דעת של האורגנים המוסמכים לכך, יופחת או יבוטל הרכיב המשתנה בתגמול של בעל תפקיד מרכזי:

(1). נשקף חשש סביר לשמירה על יציבות החברה המנהלת ועל איתנות הונה העצמי.

(2). לא עמדה החברה המנהלת ביעדיה לפי תכנית העבודה השנתית ובכלל זה רשמה הפסד תפעולי.

(3). ירידה בשווי תיק ההשקעות של קרן עתודות, שהינה חריגה באופן משמעותי לרעה בהשוואה לביצועי שאר קרנות הפנסיה הותיקות באותה שנה.

(8). בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה המנהלת, בפרישה לשנתיים בגין כל שנת תשלום, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו:

(1). על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה המנהלת;

(2). בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה המנהלת.

(9). דחיה

א. 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני שלוש שנים. על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה, לא יידחה תשלומו.

ב. סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.

#### ד. יו"ר הדירקטוריון

(1). רכיב קבוע: עלות השכר החודשית של יו"ר הדירקטוריון לא תעלה על 17,750 ש"ח (כולל ההטבות והתנאים הנלווים כאמור להלן) בעד משרה של לא פחות מ-15%.

(2). בסמכות הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת תגמול ובכפוף לאישור האסיפה הכללית, לעדכן את תקרת הרכיב הקבוע ליו"ר הדירקטוריון בשיעור שלא יעלה על 10% לשנה לרבות הצמדה למדד.

(3). הטבות ותנאים נלווים: ככל שיו"ר הדירקטוריון הינו שכיר בחברה המנהלת רשאי הדירקטוריון, בכפוף לאישור אסיפת בעלי המניות, לאשר ליו"ר הדירקטוריון הטבות כמקובל, כגון: החזר הוצאות, אש"ל, ימי חופשה, רכב, טלפון, הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות וכיו"ב.

(4). בנוסף, רשאי הדירקטוריון, בכפוף לאישור אסיפת בעלי המניות, לאשר ליו"ר הדירקטוריון, בין שהינו עובד שכיר ובין מתן שירותים באופן אחר, פטור שיפוי וביטוח כמפורט להלן.

- (1). רכיב קבוע: עלות השכר החודשית של המנכ"ל לא תעלה על 60,000 ש"ח (כולל ההטבות והתנאים הנלווים כאמור להלן) עבור 100% משרה.
- (2). בסמכות האורגנים המוסמכים לכך לעדכן את תקרת הרכיב הקבוע למנכ"ל בשיעור שלא יעלה על 10% לשנה לרבות הצמדה למדד.
- (3). הטבות ותנאים נלווים: האורגנים המוסמכים יהיו רשאים לאשר למנכ"ל הטבות כמקובל כגון החזר הוצאות, אש"ל, ימי חופשה, רכב, טלפון, הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות וכיו"ב. בנוסף, האורגנים המוסמכים יהיו רשאים לאשר למנכ"ל פטור שיפוי וביטוח כמפורט להלן.
- (4). רכיב משתנה (בונוס במזומן עד תקרת 3 משכורות): הקריטריונים והמשקולות לקביעת הבונוס למנכ"ל יקבעו בתחילת כל שנה קלנדרית החל משנת 2015 ויהיו בהתאם למפורט להלן:
  - (1). עמידה ביעדי הכנסה מדמי ניהול כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון בתוכנית העבודה השנתית בגין אותה שנה. משקלו היחסי של קריטריון זה הינו בין 10% ל- 20% מתוך תקרת הבונוס.
  - (2). עמידה ביעדים למשימות מיוחדות כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון בתוכנית העבודה השנתית בגין אותה שנה. משקלו היחסי של קריטריון זה הינו בין 30% ל- 50% מתוך תקרת הבונוס.
  - (3). עמידה בתקציב הוצאות החברה המנהלת כהגדרתו בתוכנית העבודה השנתית של החברה, לרבות התייחסות לתקציבים בגין שינויים בתוכנית העבודה במשך השנה שאושרו על ידי הדירקטוריון. משקלו היחסי של קריטריון זה הינו בין 30% ל- 50% מתוך תקרת הבונוס.
  - (4). שיקול דעת האורגנים המתאימים: משקלו היחסי של קריטריון זה הינו בין 10% ל- 20% מתוך תקרת הבונוס.
  - (5). יעד תשואה מצטברת על פני 3 השנים האחרונות בהשוואה לתשואה המצטברת של קרנות פנסיה ותיקות מאוזנות אחרות. משקלו היחסי של קריטריון זה הינו בין 0% ל- 5% מתוך תקרת הבונוס. לעניין סעיף זה, "תשואה" משמעה, הגידול בסך נכסי הקרן בנטרול הפקדות, משיכות, תשלומי קצבה ומדד המחירים לצרכן.
  - (6). הדירקטוריון יקבע לגבי כל אחד מהרכיבים לעיל, שיעור מדורג של רכיב משתנה ביחס לשיעור עמידה חלקית ביעד, כאשר לא ישולם רכיב משתנה בגין עמידה פחותה מ-70% מהיעד הרלוונטי ובגין עמידה ביעד בשיעור 130% ישולם השיעור הגבוה והשיעורים המדורגים בטווח ישולמו לפי שיקול דעת הדירקטוריון.

ו. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה

- (1). החברה המנהלת תהיה רשאית לכלול חברי דירקטוריון ואת נושאי המשרה הנוספים בהסדר ביטוח אחריות נושאי משרה שתרכוש החברה המנהלת, על פי התנאים שיאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

(2). החברה המנהלת תהיה רשאית להעניק לחברי דירקטוריון ונושאי משרה כתבי פטור ושיפוי בהיקף כספי של עד 25% מההון העצמי של החברה (במצטבר) ובנוסחים שיאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, הכל בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

#### 8 . אופן תשלום תגמול לבעל תפקיד מרכזי

כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה מנהלת, למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי חברת עתודות, ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר פרט לתאגיד השולט בחברה המנהלת.

#### 9 . סיום העסקה ומענק פרישה לבעל תפקיד מרכזי

א. לא ישולמו לבעל תפקיד מרכזי מענק פרישה, "הסתגלות" או שיעור פיצוי פיטורים מעבר למחויב בדין או כל הטבה דומה בכינוי אחר לרגל הפסקת העסקתו בחברה המנהלת. יופרש רכיב פיצויים לקופת גמל בהתאם לצו הרחבה שחל על בעל התפקיד המרכזי והחברה המנהלת וההיתר הכללי (ככל שחל על המעביד והעובד) לפי סעיף 14 לחוק פיצוי פיטורים.

ב. נושא משרה שאינו מועסק על ידי החברה המנהלת ולא חלים בינו לבין החברה המנהלת יחסי עובד ומעביד לא יהיה זכאי לתשלום או הטבה מכל סוג לרגל הפסקת העסקתו בחברה המנהלת.

ג. תקופת הודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין לגבי בעל תפקיד מרכזי תהיה על פי דין אלא אם נקבעה באופן בחוזה עבודה אישי תקופה ארוכה יותר, אך בשום מקרה לא יותר מששה חודשים למנכ"ל ולא יותר משלושה חודשים למי מעובדי החברה האחרים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יהיה בעל התפקיד המרכזי מחויב ליתן לחברה המנהלת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו, אא"כ ישוחרר מחובתו זו על ידי האורגנים המוסמכים.

ד. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יהיה בעל התפקיד המרכזי זכאי לקבל את כל התגמול שמגיע לו על פי ההסכם עמו, לרבות חלק יחסי מהרכיב המשתנה, ככל שרלוונטי, ביחס לתקופה בה הועסק בפועל.

#### 10 . הוראות ייחודיות לתגמול גורמים מסוימים

##### א. חברי הדירקטוריון

(1). גמולם של הדירקטורים החיצוניים בחברה ייקבע על ידי האסיפה הכללית של החברה בשים לב להוראות הדין ובכלל זה לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול").

(2). גמולם של יתר חברי הדירקטוריון ייקבע על ידי האסיפה הכללית של החברה, ולא יעלה על הסכומים הקבועים בתקנות הגמול, היינו הסכום המופיע כ"סכום הקבוע" (גמול לישיבה וגמול שנת), וזאת בכפוף להסדרי תשלום עבור שירותי דירקטורים שנקבעו בהסכם בעלי המניות. האמור לעיל לא יחול ביחס ליו"ר הדירקטוריון, אשר לגביו נקבעו הוראות ספציפיות כמפורט לעיל.

ב. תגמול ליתר עובדי החברה שלא פורטו לעיל

- (1). רכיב קבוע – שכר חודשי, הטבות ותנאים נלווים אשר ייקבעו בהסכמי עבודה אישיים בהתחשב בהשכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם המקצועי והישגיהם של העובדים.
- (2). רכיב משתנה – הדירקטוריון יהיה רשאי לאשר לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי בונוס במזומן שלא יעלה על 2 משכורות חודשיות, בהמלצת המנכ"ל בהערכתו תרומה מיוחדת של העובד להישגי החברה המנהלת.

#### ג. המועסקים בפונקציות בקרה

המועסקים בפונקציות בקרה, יתוגמלו כיתר עובדי החברה המנהלת ובלבד שתגמולם לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים. ככל שניתן, בתגמול של המועסקים בפונקציות בקרה יהיו רכיבים קבועים בלבד.

#### ד. מיקור חוץ

הנהלת החברה המנהלת תוודא כי בכל הסכם ההתקשרות של החברה המנהלת במיקור חוץ, יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של חברת עתודות או על כספי חסכון המנוהלים בקרן עתודות, יהיה עקבי עם מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

### 11. בקרה וביקורת

ועדת התגמול תקיים בקרה שוטפת על יישום מדיניות התגמול, תוודא כי מנגנון התגמול עקבי עם המדיניות, ותוודא שהסכמי התגמול הקיימים והתגמולים בפועל עקביים עם מדיניות התגמול, מנגנון התגמול ונהלי החברה המנהלת, ואינם חשופים למניפולציה. כמו כן, תוודא שמדדי הסיכון והביצוע ותוצאותיהם עקביים עם מנגנון התגמול.

### 12. פרסום מדיניות התגמול

- א. חברת עתודות תפרסם את עיקרי מדיניות התגמול שלה אחת לשנה, לא יאוחר ממועד פרסום הדוח הכספי השנתי (להלן – "הצהרת מדיניות תגמול"), באמצעות אתר האינטרנט שלו ובמסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי שלו.
- ב. פרסום כאמור בסעיף קטן (א), יכלול תיאור מדיניות התגמול, עקרונות התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, לרבות, אופן ההתאמה של רכיב משתנה לסיכונים, קריטריונים להענקה ותשלום של רכיב משתנה, הגבלות על רכיב משתנה, הסדרי דחיה והשבה ומענקי פרישה, וכן פרטים אודות היחס בין התגמול של בעלי תפקיד מרכזי בגוף המוסדי, למול השכר הממוצע והחציוני של עובדים ומועסקים בגוף המוסדי שאינם בעלי תפקיד מרכזי.