

**מדיניות דירקטוריון הדס מרכנתיל קופות גמל בע"מ (להלן: "החברה")**

**בנושא: "תגמול נושאי משרה העוסקים בפועל בניהול השקעות"**

**כללי:**

חוזר גופים מוסדיים 2009-9-24 (להלן: "החוזר") וחוזר גופים מוסדיים 2010-9-2 המבהיר אותו, שעניינו "מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים מוסדיים", קובע כי מבנה תגמול נושאי משרה בגופים מוסדיים יגובש בהליך פנימי מסודר ויושתת על עקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החוסכים ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית של הגוף המוסדי לאורך זמן. בהתאם להוראות החוזר, נדרשת החברה לקבוע מדיניות תגמול של נושאי משרה לרבות של נושאי משרה העוסקים בפועל בניהול השקעות, בהתאם לעקרונות המפורטים בחוזר, וזאת ככל שהתגמול הניתן להם כפוף ו/או תלוי בהצלחות, ביצועים ו/או ברווחי החברה. מדיניות התגמול תגובש כך שלא תיצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון של הגוף המוסדי. על פי חוזר זה נושא משרה העוסק בתחום ההשקעות הינו כל מי שעוסק בפועל בניהול השקעות בגוף מוסדי ומקבל בונוס.

**מדיניות תגמול נושאי משרה העוסקים בפועל בניהול השקעות בהדס מרכנתיל:**

בתאריך 24.12.09 דן הדירקטוריון בתגמול נושאי משרה וקבע את העקרונות הבאים:

1. עיקר שכרו של נושא המשרה יהיה בעל רכיב קבוע ורק מיעוטו ינבע מבונוס.
2. בבחינת ביצועיו של מנהל ההשקעות יינתן משקל לרמת הסיכון הקבועה במדיניות ההשקעה שנקבעה על ידי החברה לגבי מסלול ההשקעה עליו אמון כל מנהל השקעות.
3. תקופת מדידת הישגי התשואות לצורך הענקת הבונוס תעמוד על שנתיים לפחות בשנת 2010, ועל שלוש שנים לפחות החל משנת 2011.
4. הישגי התשואות ימדדו בהשוואה להישגי התשואה של גופים מוסדיים אחרים באותו מסלול וברמת סיכון זהה או דומה, בהתאם לרשימת הגופים להשוואה עליהם תחליט החברה.
5. ביצועי נושאי משרה ייבחנו הן ביחס לרמת ביצוע והן ביחס לרמות הסיכון שנקבעו על ידי האורגנים הרלוונטים בחברה.
6. התגמול ישקף גם את התרומה של מחלקת ההשקעות כולה לארגון.
7. חלק מן התגמול לא יהיה תלוי תוצאות ויקבע על ידי ההנהלה בין היתר בהתאם לתרומה של היחיד לארגון כולו, עמידה בדרישות רגולטוריות וציות להוראות הדין.