

מדיניות תגמול לשנים 2020-2023

מסמך מדיניות זה¹ כולל עקרונות מרכזיים שאושרו ע"י דירקטוריון החברה, בהתאם להמלצות וועדת התגמול, באשר למדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של החברה, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי העמיתים. מדיניות התגמול הינה מדיניות רב-שנתית (לתקופה של 3 שנים).

מטרה

מדיניות התגמול נועדה לעגן את העקרונות על פיהם ייקבעו תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים בחברה, בשים לב לעובדה שמדובר בחברה המנהלת קופת גמל ענפית, הפועלת כחברה ללא כוונת רווח ועל בסיס הוצאות בפועל, ומטרתה להשיא את טובת העמיתים לטווח הארוך, תוך הפחתת עלויות ומניעת תמריצים לנטילת סיכונים מיותרים. לצד האמור לעיל, רואה החברה כחברה חשיבות בגיוס ושימור מנהלים ועובדים איכותיים והבטחת תנאי העסקה הוגנים ונאותים לעובדיה בהתאם להוראות כל דין.

עקרונות תגמול בעל תפקיד מרכזי בחברה

"חוזר התגמול" פרק 5 בחלק 1 שבשער 5 בנושא "תגמול".

"בעל תפקיד מרכזי" – מנכ"ל, סמנכ"ל, מבקרת פנים, מנהל כספים, מנהל סיכונים, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי, מנהל השקעות, חבר ועדת השקעות שאינו דירקטור חיצוני.²

"נושא משרה" – כל אחד מאלה:

- (1) נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני;
- (2) חבר ועדת השקעות למעט דירקטור חיצוני, אִן נציג חיצוני;
- (3) מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח, לקרנות פנסיה או לקופות גמל;
- (4) כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות (1) ו-(3) גם אם תוארו שונה;
- (5) ממלא תפקיד אחר בגוף המוסדי, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בגוף המוסדי, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור;

"תקנות התגמול" – תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000.

¹ העקרונות נקבעו בהתאמה לדרישות חוזר מדיניות תגמול בגופים מוסדיים (חוזר גופים מוסדיים 2-9-2014 מיום 10.4.2014).
² רשימת בעלי התפקידים שהחברה החליטה עליהם בשימת לב לכללים שנקבעו בחוזר התגמול.

בעל תפקיד מרכזי – הוראות כלליות

1. בעל התפקיד מרכזי שנמנה על רשימת בעלי התפקיד המרכזי כמפורט בסעיף 1 למדיניות זו, המקבל תמורה בגין תפקידו ישירות מהחברה – יחולו עליו העקרונות הבאים:

- 1.1. גוף מוסדי לא יישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בו בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מקבוצת משקיעים שאליה משתייך הגוף המוסדי
- 1.2. גוף מוסדי יישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בו, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות באותו גוף, ובכפוף למגבלות פרק זה
- 1.3. גוף מוסדי יודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בו לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בגוף המוסדי מגורם אחר, ובכלל זה משולט בגוף המוסדי או ממחזיק מהותי בגוף מוסדי בלא שולט.
- 1.4. בעל תפקיד מרכזי לא יהיה מעורב בגיבוש עקרונות תגמול ותנאי תגמול של מי שהוא בדרג זהה לו או בכיר ממנו, למעט נוכחות בישיבות ועדת תגמול. למעט, מעורבות מקצועית בתחום המומחיות של יועץ משפטי ראשי ו/או מנהל כספים.
- 1.5. בעל תפקיד מרכזי בחברה לא יקבל תגמול במניות של החברה ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.
- 1.6. בהתאם למטרות החברה ומטרותיה - תגמול בעל תפקיד מרכזי יהיה מבוסס על רכיב קבוע כפי שנקבע בהסכם העבודה שנחתם איתו או בהחלטות שהתקבלו כדן בעניין תנאי העסקתו ביחס לרכיב הקבוע בשכרו. ויובהר, למען הסר ספק, כי ברכיב הקבוע נכללים זכויות סוציאליות ותשלומים וזכויות הנדרשים לפי כל דין ו/או תנאים נלווים כמקובל, כגון, הפקדות פנסיוניות, קרן השתלמות עד לתקרה, דמי הבראה, חופשה, מחלה, אש"ל, החזרי הוצאות, השתתפות בהשתלמויות וכיוצ"ב.

2. רכיב משתנה

- 2.1. כללו תנאי תגמול לבעל תפקיד מרכזי רכיב משתנה, יתקיימו התנאים הבאים:
 - 2.1.1. מנגנון חישובו נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה והוא מותנה ביצועים.

2.1.2. רכיב משתנה ייקח בחשבון, את כל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופים החברה המנהלת הן בשלב תכנון מנגנון התגמול והן בעת יישומו. כך יילקחו בחשבון, בין היתר, רמת התשואה בהתייחס לקופות מפעילות אחרות ורמת השירות בחברה.

2.1.3. קביעתו של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש ושיתייחסו להכנסות והוצאות של החברה המנהלת לצורך מדידת היעדים. כמו גם, לרכיבים איכותיים שנקבעו בתכנית היעדים השנתית של אותו בעל תפקיד.

2.1.4. 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 40% מהרכיב הקבוע השנתי.
- (3) החברה תוודא כי סך כל התגמולים שמקבל בעל תפקיד מרכזי ממנה עצמה ומגורם אחר, בגין עיסוקו בחברה, עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול.
- (4) במידה ולא עמדה החברה המנהלת ביעדיה ובכלל זה במקרה של הפסד יופחת או יבוטל הרכיב המשתנה בתגמול של בעל תפקיד מרכזי כמפורט להלן.

3. **חריגים רכיב משתנה – בעל תפקיד מרכזי ובעלי תפקידים אחרים בחברה**

3.1. האמור לעיל לא יחול לגבי מענק שנתי **בהיקף שלא עולה על עלות שתי (2) משכורות חודשיות** בגין תרומה מיוחדת להישגי החברה בגין אותה השנה שבעניינה ביצעו נבחנים זאת בהתחשב טיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד. ("מענק משתנה בגין תרומה מיוחדת").

3.2. מענק משתנה בגין תרומה מיוחדת לבעל תפקיד מרכזי יאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ובכל מקרה תוצג לוועדה עמידה ביעדים איכותיים שנקבעו לאותה שנה עבור בעל התפקיד.

3.3. מענק משתנה בגין תרומה מיוחדת לבעל תפקיד פנימי בחברה יהיה בסמכות ועדת תגמול ובכל מקרה תוצג סקירת המנהל הישיר של אותו עובד בדבר ההצדקה למתן תגמול כאמור.

4. **קריטריונים לאישור תגמול**

4.1. בעת קביעת תגמול תילקח בחשבון בכל עת גם העלות הכוללת של כלל בעלי התפקיד המרכזי ועובדי החברה, ביחס לנכסי הקופות, על מנת לשמור על מסגרת דמי ניהול נמוכים.

4.2. עלות השכר הממוצעת של בעל תפקיד מרכזי בחברה, לא תעלה על פי 10 מעלות השכר הממוצעת ומעלות השכר החציוני³ של עובדים (במשרה מלאה) המועסקים בחברה, שאינם בעלי תפקיד מרכזי.

4.3. החברה רשאית לאשר לבעל תפקיד מרכזי בחברה, שיפוי, ביטוח נושאי משרה, בתנאים וגבולות אחריות שלא יעלו על התנאים הקיימים לעניין זה לגבי דירקטורים בחברה.

4.4. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לבעל תפקיד מרכזי, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

4.5. כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה⁴ ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.

5. מענק פרישה לבעל תפקיד מרכזי

5.1. התקרה המקסימלית למענקי פרישה⁵ של בעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה, עומדת על 150% פיצויי-פיטורים בקיזוז פיצויי הפיטורים שנצברו לזכותו בקופות גמל, בצירוף פדיון ימי מחלה, ככל שהוא זכאי לכך על-פי הסכם ההתקשרות, בצירוף 3 חודשי הסתגלות לעובד המועסק מתחת ל- 10 שנים ו- 6 חודשי הסתגלות לעובד המועסק מעל 10 שנים⁶ בצירוף התנאים האחרים להם זכאי עובד בסיום עבודתו על-פי דין ו/או על-פי התנאים שנקבעו לכלל העובדים בחברה. מענק פרישה לא יותנה בביצועים בפועל.

5.2. על אף האמור בסעיף לעיל, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ואם התרחשו תנאים חריגים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יכולים לקבוע כי השיעור לעיל יעמוד על 150%.

לעניין סעיף זה "תנאים חריגים" – תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.

5.3. מענק פרישה יהא כפוף להסדר דחייה מעבר למועד סיום העסקה, ואולם אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שלוש משכורות חודשיות, אין חובה לדחות את תשלומו בהתאם להוראות לעיל.

³ עלות שכר חציוני – רמת שכר אשר מחצית מהעובדים משתכרים יותר ממנה ומחציתם פחות ממנה.

⁴ לעניין זה – 'בעל תפקיד מרכזי' – למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה או גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בגוף המוסדי.

⁵ "מענק פרישה" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף המוסדי.

⁶ האמור לא יחול על זכויות שנצברו לעובד החברה ע"י החברה עד ליום התחילה.

לעניין סעיף זה "התקרה לתשלום" – שני מיליון וחצי שקלים חדשים לשנה וחלק יחסי מסכום זה בשל חלק משנה, בניכוי הוצאה בשל הענקת מניות או זכות לקבלת מניות, ובניכוי עודף עלות שכר.

6. הנחיות מיוחדות לעניין הרכיב המשתנה לבעל התפקיד המרכזי

- 6.1. **השבה** – סך התגמול המשתנה שיכולה החברה להעניק לבעל תפקיד מרכזי, לא יעלה על עלות שתי משכורות חודשיות. לפיכך, ובכפוף לקיום תנאי זה, לא יופעל בחברה מנגנון השבה של רכיב משתנה זה, כמפורט בחוזר מדיניות תגמול. [נכון למעט לעניין מענק הפרישה הנחשב לרכיב משתנה]
- 6.2. לחברה שמורה הזכות לפעול לגביית תשלום מכל עובד/בעל תפקיד, בכל מקרה שהתברר כי תשלום כלשהו שולם בטעות ו/או כתוצאה מהטעייה/מרמה.
- 6.3. איסור גידור – חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

7. עקרונות התגמול לבעל תפקיד מרכזי ולנושאי משרה נותני שירותי מיקור חוץ

- 7.1. לכל נושאי המשרה נותני שירותי מיקור חוץ לרבות מנהל כספים, מבקר פנים, ממונה אכיפה פנימית, רו"ח מבקר, מנהל סיכונים, מנהל השקעות וכיוצ"ב ישולם תגמול חודשי בתעריף קבוע בהתאם לנהוג בשוק לתשלום לתפקידים מסוג זה ועל פי ההסכם שייחתם עימם.
- 7.2. אם תידרש עבודה נוספת החורגת מהשירותים אשר הוסכמו כי על נושא המשרה לספק במסגרת ההסכמת בין הצדדים, ייקבע בין הצדדים תעריף מוסכם לאותה עבודה נוספת.
- 7.3. נושאי משרה נותני שירותי חוץ כאמור לא יקבלו תגמול בעל רכיב משתנה אשר ייגזר מתשואות הקופה או מדמי הניהול שלה.
- 7.4. הנהלת החברה 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 החברה או על כספי חסכון המנוהלים בקרן, יהיה עקבי עם מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

8. שינויים לא מהותיים בתגמול נושאי משרה

- 8.1. שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנהל הכללי, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת תגמול אם אושר בידי המנהל הכללי והוא בהתאם למדיניות

התגמול ובכפוף לשינוי בהיקף של עד 15% מהשכר החודשי של העובד ו/או נושא המשרה במיקור חוץ.

9. עקרונות תגמול דירקטורים בחברה

9.1 הנציגים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לתגמול בגין השתתפות בישיבה ולתגמול שנתי, בהתאם להוראות הממונה על שוק ההון, תקנות הגמול⁷, ויהיו בסמכות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת ובתוספת מע"מ כחוק. בכל מקרה החברה לא תשלם את גמול הדירקטורים לפי הסכומים המירביים הקבועים בתוספת השנייה או השלישית לתקנות הגמול ביחס למדרגה במסגרתה נקבע התגמול.

9.2 חברי הדירקטוריון שאינם נציגים חיצוניים יקבלו תגמול בגין השתתפות בישיבות בתוספת מע"מ כחוק, שאינו עולה על שיעור של 50% מסך התגמול בגין ישיבה המשולם לדירקטור חיצוני בחברה.

9.3 כלל חברי הדירקטוריון בחברה לא יהיו זכאים לרכיב משתנה ו/או כל רכיב תגמול אחר למעט החריגים המפורטים להלן.

10. חריגים לעניין תגמול דירקטורים ונציגים חיצוניים:

10.1 בשיקול דעת של הנהלת החברה מתן שי בחגי ישראל (שני מועדים בשנה) לדירקטורים (חיצוניים ושאנם חיצוניים) בסך שאינו עולה על 500 ₪ לשי לדירקטור.

10.2 החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית לדירקטור, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

10.3 בנוסף על האמור, הנהלת החברה תהיה רשאית לרכוש אמצעים וכלים לדירקטורים בקשר עם עבודת הדירקטוריון אשר יהיו רכוש החברה המנהלת ויוחזרו לחברה עם סיום השימוש מכל סיבה שהיא. רכישת אמצעים כאמור יאושרו בוועדת התגמול והדירקטוריון ויוגבלו לעלות של עד 2500 ₪ לדירקטור לשנה קלנדרית. ויובהר, אמצעים אלה לא יחשבו כתגמול א

10.4 דירקטוריון החברה רשאי לאשר ליו"ר דירקטוריון פעיל שכר ו/או תגמול חודשי, ובלבד שעלות השכר/ התגמול החודשי ייקבע בהתחשב בתגמול הנציגים החיצוניים בחברה, בהיקף המשרה של יושב ראש הדירקטוריון ובהתייחס לשיקולים המפורטים בסעיף 6 (ב)

⁷ תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000.

להוראות המסדירות בחוזר התגמול. יו"ר דירקטוריון לא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו. עקרונות התגמול של בעל תפקיד מרכזי יחולו, בהתאמה, גם על יו"ר דירקטוריון פעיל.

10.5. הדירקטורים, לרבות הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לשיפוי, לביטוח נושאי משרה, בהתאם לתקנות ההתאגדות של החברה והחלטות האסיפה הכללית כפי שיהיו מעת לעת.

עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בפונקציות בקרה

11. עובדים ועוסקים בפונקציות בקרה (מערכת צל, בקרת השקעות, מערך עורפי, ציות אכיפה) לרבות בעל תפקיד מרכזי בפונקציית בקרה, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

11.1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.

11.2. לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.

12. **חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.

13. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

14. עובדים בפונקציות בקרה כאמור לעיל, המועסקים ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויבטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

עקרונות תגמול בעלי תפקידים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

15. עובדים ועוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

15.1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.

15.2. ניתן לשלם תגמול משתנה, הנגזר מביצועיו של נושא המשרה, ובלבד שמדובר בתשלום חד-פעמי שאינו מתמשך.

16. התגמול המשתנה בממוצע לשנה לא יעלה על 80% מהתגמול הקבוע.

17. **חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד כאמור שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד כאמור, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.

18. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

19. עובדים ועוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, המועסקים ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

עקרונות תגמול מועסקים בניהול השקעות בפועל

20. עובדים ובעל תפקיד מרכזי, המועסקים בניהול השקעות בפועל, המקבלים תמורה ישירות מהחברה - יחולו עליהם העקרונות הבאים:

20.1. לא יקבל תגמול במניות ו/או מכשירים מבוססי מניות ו/או אופציות.

20.2. לא יקבל כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיו של נושא המשרה.

21. **חריג** – האמור לא יחול לגבי בונוס שנתי בהיקף שלא עולה על עלות 2 משכורות חודשיות, שניתן לבעל תפקיד מרכזי שהוא עובד החברה או תמורה מיוחדת הניתנת לבעל תפקיד מרכזי, בגין ביצוע מטלה מיוחדת.

22. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

23. לא יקבל תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות הקופה.

24. עובדים ובעל תפקיד מרכזי, המועסקים בניהול השקעות בפועל, ע"י נותן שירות במיקור חוץ – יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה/ כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

הפחתה או ביטול של רכיב משתנה

25. בהתקיים התנאים הבאים, הרכיב המשתנה שנקבע לבעל תפקיד מרכזי יופחת, יבוטל או לא ישולם:

25.1. מדובר ברכיב משתנה שעולה על 1.5 משכורות.

25.2. בכפוף לכך שאחת מהנסיבות הבאות מתקיימות והתקבלה החלטה על כך בוועדת התגמול ובדירקטוריון:

25.2.1. לצורך שמירה על יציבות החברה;

25.2.2. חריגה בשיעור של 100% משיעור דמי הניהול הצפוי או שנגבה בפועל לשנה קלנדרית;

25.2.3. נסיבות חריגות בדבר תפקוד לקוי של בעל התפקיד המרכזי (גם אם אינן עולות כדי כשל מהותי או נזק חריג כפי שמוגדרים להלן במדיניות זו);

25.2.4. בעל התפקיד הודיע על סיום תפקידו בתוך 3 חודשים ממועד קבלת הרכיב המשתנה.

השבה של רכיב משתנה

26. תנאים להשבת רכיב משתנה שקיבל בעל תפקיד מרכזי:

26.1. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או של קופת גמל שבניהולו;

26.2. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו;

26.3. קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לגוף המוסדי או לחוסכים באמצעותו, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו. לעניין זה, "נזק חריג" – ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על הגוף המוסדי על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה.

27. ועדת תגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי סעיף קטן (ב) ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו

28. לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בפסקאות ב(1) ו-ב(2) לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

29. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת תגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

29.1. הגוף המוסדי פתח בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;

29.2. אם נודע לגוף המוסדי שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי משרה בו.

30. גוף מוסדי ידווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי סעיף קטן (ב) לעיל בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת תגמול.

31. גוף מוסדי ידווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים שננקטו על ידו להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שננקטו או הושבו, לפי העניין. גוף מוסדי שלא התקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי בו נסיבות להשבה אינו חייב בדיווח כאמור.

32. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

דחיית רכיב משתנה

33. ככל שהרכיב המשתנה אינו עומד בחריגים הפוטרים אותו מחובת הדחיה⁸ על החברה לפעול לעניין הרכיב המשתנה שניתן לבעל התפקיד המרכזי כמפורט להלן:

- 33.1. לפחות 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית ידחה;
- 33.2. החלק הנדחה מהרכיב המשתנה יתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים;
- 33.3. שיעור הרכיב שנדחה יעלה ככל שבעל התפקיד המרכזי בכיר יותר או השפעתו על פרופיל הסיכון של החברה או כספי החיסכון המנוהל באמצעותה גבוה יותר או שהרכיב המשתנה עצמו גבוה יותר;
- 33.4. למען הסר ספק, סיום העסקה אינו מביא לתשלום מוקדם של רכיב משתנה שנדחה מועד תשלומו.
- 33.5. על אף האמור, ניתן שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדארית מסוימת, ובלבד שסך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין זה, "תקרה לתשלום" – כהגדרתה בסעיף 17(32) לפקודת מס הכנסה.

עלויות העסקת עובדים ובעלי תפקיד מרכזי בקבוצת משקיעים

⁸ ראו מתוך הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול" ס' 11 ב' 1 גוף מוסדי רשאי שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדארית מסוימת, ובלבד שסך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין זה, "תקרה לתשלום" – כהגדרתה בסעיף 17(32) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש];

34. החברה לא תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מקבוצת משקיעים שאליה משתייכת החברה.

35. החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בו, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות של בעל התפקיד בחברה, ובכפוף למגבלות החוזר 9.

החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה משולט בחברה 10.

עקרונות תגמול בעלי תפקידים אחרים בחברה

36. בסמכות מנכ"ל החברה לסכם על תנאי תגמול עובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי או נושאי משרה בהתאם להגדרתם במדיניות זו, ובכפוף למדרג סמכויות שנקבע בנהלי החברה. לעניין רכיב משתנה לעובדים אלה הוא יוגבל לעלות עד שתי (2) משכורות לכל שנה קלנדרית.

פרסום מדיניות התגמול

37. החברה תפרסם את עיקרי מדיניות התגמול שלה אחת לשנה, לא יאוחר ממועד פרסום הדוח הכספי השנתי (31 במרץ כל שנה) (להלן "הצהרת מדיניות תגמול"), באמצעות אתר האינטרנט שלה ובמסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי שלה.

38. פרסום כאמור לעיל יכלול תיאור מדיניות התגמול, עקרונות התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, לרבות 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.

עדכון מיום 26.5.2020

⁹ דהיינו, בעת כהונה של עובד או בעל תפקיד מרכזי במספר חברות שהם חלק מקבוצת משקיעים, על כל גוף מוסדי בקבוצה לשאת בעלויות העסקתו של אותו עובד או בעל תפקיד לפי היקף המשרה, הסמכות והאחריות באותה חברה, בכפוף למגבלות החוזר.
¹⁰ או ממחזיק מהותי בחברה בלא שולט. לעניין זה "שולט" – לרבות קרובו או תאגיד אחר שבשליטתו. "מחזיק מהותי" – כהגדרתו בסעיף 41 יד לחוק הפיקוח על הביטוח, לרבות קרובו או תאגיד אחר בשליטתו.