



הצהרת מדיניות תגמול

פורסמה באתר האינטרנט של האגודה ביום 31 במארס 2020

1. כללי

ביום 11 ביולי 2019 פרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון את הוראותיו לעניין תגמול, אשר שולבו בחוזר המאוחד (חלק 1, שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול") (להלן: "החוזר").

במסגרת החוזר נקבעו הוראות לעניין גיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים באגודה, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של האגודה ועם מדיניות ניהול הסיכונים שלה.

האגודה אימצה מדיניות התגמול אשר אושרה על ידי הוועד המנהל ביום 30.1.2020 בהמשך להמלצת ועדת הביקורת (ביושבה כועדת תגמול) לאשרה.

2. מדיניות התגמול נקבעה לתקופה בת 3 שנים ממועד אישורה, וזאת בלי לגרוע מסמכות הוועד המנהל לתקנה ו/או להחליפה מעת לעת.

3. עקרונות מדיניות התגמול - כללי

3.1 מדיניות התגמול חלה על כל תגמול לעובד ונושא משרה באגודה בשל כהונתו או עיסוקו באגודה.

3.2 מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות האגודה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך יצירת מערך תמריצים ראוי וסביר לעובדים ולנושאי משרה באגודה, בשים לב למאפייני האגודה, לפעילותה ולניהול הסיכונים של האגודה, תוך מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, ותוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים. בנוסף, מדיניות התגמול נקבעת בהתחשב בהוראות רגולציה שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על תגמול בעלי תפקידים באגודה.

3.3 מדיניות התגמול מבוססת על מדדים ויעדים כמותיים ואיכותיים הנבחנים מדי שנה, כחלק מתכנית העבודה השנתית של האגודה, ובהתייחס, בין היתר, ליעדי האגודה, תנאי השוק ומצבה של האגודה.

3.4 האגודה תהא רשאית להעניק לנושאי משרה באגודה ולעובדיה תגמול אשר יכלול, בין היתר, שכר/דמי ניהול חודשיים, תנאים נלווים שונים, וכן תגמול משתנה במזומן, בהתאם לקבוע במדיניות התגמול.

3.5 אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול.

3.6 אין במדיניות התגמול כדי להקנות זכויות למי מנושאי המשרה באגודה ו/או עובדיה. רכיבי התגמול להם יהא זכאי כל נושא משרה או עובד כאמור יהיו כאלה שיאושרו לגביו באופן ספציפי על ידי האורגנים המוסמכים לכך באגודה.



3.7 ועדת התגמול והוועד המנהל של האגודה נתנו את הדעת לעלות השכר המרבית על פי תזכיר חוק תגמול לנושאי משרה במוסדות פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016. מדיניות התגמול נקבעה באופן בו אין בעל תפקיד מרכזי באגודה (או עובד אחר) שעלות שכרו עולה על סך של 2.5 מליון ש"ח לשנה.

4. תגמול לבעלי תפקיד מרכזי

במדיניות התגמול הוגדרו, בין היתר, מיהם בעלי התפקיד המרכזי באגודה.

4.1 פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

- 4.1.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של בעל התפקיד המרכזי.
- 4.1.2 תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עם בעל התפקיד המרכזי.
- 4.1.3 תרומת בעל התפקיד המרכזי לביצועי האגודה, רווחיה ויציבותה.
- 4.1.4 רצון האגודה לשמר את בעל התפקיד המרכזי לאור כישורים, ידע או מומחיות ייחודית.
- 4.1.5 בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בתגמול.
- 4.1.6 בחינת היחס בין תגמול בעל התפקיד המרכזי לעלות השכר של שאר עובדי האגודה, ובפרט היחס לעלות השכר החציונית של עובדי האגודה והשפעתו הצפויה על יחסי העבודה באגודה. יצוין, כי נכון ליום 31.12.2018 היחס בין עלות השכר של בעלי התפקיד המרכזי באגודה לבין השכר הממוצע של יתר עובדי האגודה הינו בטווח של 1.51 עד 8.58, והיחס בין עלות השכר של בעלי התפקיד המרכזי באגודה לבין השכר החציוני של יתר עובדי האגודה לאותו מועד הינו בטווח של 1.68 עד 9.54.

4.2 רכיב קבוע

- 4.2.1 שכר הבסיס של בעלי תפקיד מרכזי באגודה ייקבע במהלך המשא ומתן להעסקתם באגודה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיף 3.1 לעיל, ויהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.
- 4.2.2 האורגנים המוסמכים רשאים לעדכן מעת לעת את תנאי השכר של בעלי התפקיד המרכזי בהתאם לפרמטרים המפורטים לעיל, להוראות מדיניות התגמול ולהוראות הדין הרלוונטיות.

4.3 רכיב משתנה

- 4.3.1 ככל שוועדת התגמול והוועד המנהל ימצאו לנכון, בעלי תפקיד מרכזי באגודה (למעט יו"ר הוועד המנהל) יהיו זכאים לתגמול משתנה במזומן ("בונוס"). הזכאות לבונוס תיקבע בהתאם לקריטריונים כמותיים מדידים וקריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה.
- 4.3.2 הוועד המנהל יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית או לבטל את סכום הבונוס לו יהיה זכאי בעל תפקיד מרכזי, בהתקיים נסיבות המצדיקות הפחתה או ביטול כאמור ובין היתר בנסיבות הבאות: (א) לצורך שמירה על יציבות האגודה ועל איתנות הונה העצמי, (ב) אי עמידת האגודה ביעדיה, (ג) ביצועים שליליים של האגודה.



4.3.3 הזכאות לבונוס תיקבע בהתאם לקריטריונים מדידים ומשקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים יהיה גבוה מ-50% מסך הרכיב המשתנה. על אף האמור, ניתן לקבוע כי הזכאות לבונוס תכלול גם מרכיב של שיקול דעת, בהתחשב בטיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי, ובלבד שסכומו של מרכיב זה לא יעלה על 3 משכורות חודשיות בשנה.

4.3.4 מדי שנה תיבחן העמידה בקריטריונים שנקבעו ביחס לכל אחד מבעלי התפקיד המרכזי לצורך קביעת הזכאות לבונוס השנתי.

4.3.5 הסיכונים המהותיים להם חשופה האגודה הינם סיכוני שוק, סיכוני אשראי, סיכוני A.L.M, סיכונים תפעוליים, סיכונים ביטוחיים וסיכוני אבטחת מידע, כמפורט בהרחבה בדוחותיה הכספיים של האגודה. שיעורי הבונוסים לבעלי תפקיד מרכזי באגודה וליתר עובדי האגודה נקבעו בהתאם לכך, ועל מנת להתמודד נכונה עם הסיכונים האמורים, תוך שעצם הזכאות מותנית בתנאי סף שנקבעו במדיניות התגמול.

4.3.6 במדיניות התגמול נקבע כי לאחר קביעת היקף הבונוס לשנה מסוימת, 50% מהבונוס ישולם באופן מיידי, ולגבי היתרה יחול הסדר דחייה כדלקמן: 50% מהיקף הבונוס ישולם בשלושה תשלומים שנתיים עוקבים שהראשון שבהם בתום השנה לאחר מועד קביעת הבונוס. למרות האמור, האגודה רשאית שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדארית מסוימת, ובלבד שסך הגמול בגין אותה שנה אינו עולה על התקרה לתשלום וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין זה, "תקרה לתשלום" - כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

4.3.7 במדיניות התגמול נקבע הסדר השבה לפיו בעל תפקיד מרכזי יידרש, כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, להשיב לאגודה תשלומים ששולמו ו/או ישתלמו לו כבונוס לשנה מסוימת, אם גובה הבונוס הנו מעל ל-2 משכורות ואם עד תום 5 שנים עוקבות ממועד תשלום הבונוס התקיים אחד מאלה: (א) הבונוס שולם על בסיס נתונים שהתבררו בדיעבד כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של האגודה, שנתיים או רבעוניים; (ב) הבונוס שולם בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של האגודה; (ג) ועדת התגמול קבעה כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לאגודה, לרבות הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות האגודה, כלליה ונהליה. [למה נמחק?]

4.4 תנאי פרישה

4.4.1 במדיניות התגמול נקבעו תנאי הפרישה המקסימליים להם זכאים בעלי תפקיד מרכזי באגודה.

4.4.2 כמו כן, נקבע כי בכפוף לאישור מנכ"ל האגודה, שיינתן במקרים חריגים ובשים לב לותק העובד ולתפקידו, בעת סיום יחסי עובד מעביד, עובד יכול ויהיה זכאי למענק פרישה שסכומו לא יעלה על 3 משכורות קבועות, ובכל מקרה לא יעלה על 120,000 ש"ח.

4.5 מענקים מיוחדים



4.5.1 הוועד המנהל וועדת התגמול יהיו רשאים להחליט, מעת לעת, על מתן מענק חד פעמי, בנסיבות מיוחדות, לבעל תפקיד מרכזי, וזאת, בין היתר, בגין השקעת מאמצים מיוחדים ויוצאי דופן מצד בעל התפקיד המרכזי, פרויקטים מיוחדים, הצלחות יוצאות מגדר הרגיל וכיו"ב (להלן: "מענק מיוחד").

4.5.2 מענק מיוחד לא יעלה על משכורת אחת לעובד (שהוא בעל תפקיד מרכזי) בשנה קלנדרית והענקתו תהא כפופה להוראות כל דין. במקרה שמענק מיוחד כאמור יינתן בדיעבד, בלי שנקבעו יעדים מראש לצורך תשלומו, הרי שסכום המענק המיוחד יבוא במקום כל חלק ברכיב הבונוס השנתי לו יהיה זכאי אותו בעל תפקיד מרכזי ואשר אופן קביעתו מצוי בשיקול דעת (כגון הערכת מנכ"ל).

4.5.3 מענק מיוחד שישולם לבעל תפקיד מרכזי, ככל שישולם, ישולם לו במזומן, ובנוסף לבונוס השנתי, למעט החריג האמור בסעיף 3.4.2 לעיל.

4.5.4 בכפוף להוראות כל דין, המענק המיוחד יהיה כפוף להוראות הקבועות במדיניות התגמול בנוגע ליחס בין רכיב קבוע לרכיב משתנה, ולהסדרי התשלום שנקבעו לגביו, לרבות הסדר דחייה והסדר השבה.

4.6 מענק שימור / מענק חתימה

4.6.1 האגודה רשאית ליתן לעובד מענק חתימה שנועד לעודד את המשך העסקתו של אותו עובד (מענק שימור).

5. שונות

5.1 במדיניות התגמול נקבעו הוראות לעניין תגמול חברי ועד מנהל באגודה וחברי ועדת השקעות שאינם חברי ועד או נציגים חיצוניים.

5.2 במדיניות התגמול נקבעו קריטריונים ספציפיים בנוגע למועסקים בפונקציות בקרה באגודה, תוך שלגבי בעלי תפקיד מרכזי בקטגוריה זו נקבע כי היחס בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע יטה לטובת הרכיב הקבוע, בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים.

5.3 במדיניות התגמול נקבעו הוראות לעניין אופן קביעת הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה בתגמול לכלל עובדי האגודה.