

ביטוח חקלאי

הצהרת מדיניות תגמול

פורסמה באתר האינטרנט של האגודה ביום 20 במרץ 2025

. 1. כללי

הוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסコン בנושא תגמול שולבו בחוזר המאוחד (חלק 1, שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול") (להלן: " החוזר").

במסגרת החוזר נקבעו הוראות לעניין גיבוש מדיניות תגמול של נושא משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים באגודה, ומונעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכון שאינו עקבי עם יעדיה ארוכי הטווח של האגודה ועם מדיניות ניהול הסיכון שלה.

האגודה אימצה את מדיניות התגמול אשר אושרה על ידי הוועד המנהל ביום 25.1.2024 בהמשך להמלצת ועדת הביקורת (בישבה כועדת תגמול) לאושרה.

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

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 בראשית ארוכת טווח, תוך יצירת מערכת תמריצים ראוי וסביר לעובדים ולנושא משרה באגודה, בשים לב למאפייני האגודה, לפועלותה ולניהול הסיכון של האגודה, תוך מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים. בנוסף, מדיניות התגמול נקבעת בהתחשב בהוראות רגולציה שעשוות להיות להן השלכות מהותיות על תגמול בעלי תפקידים באגודה.

. 3.3 מדיניות התגמול מבוססת על מדדים ייעודיים כמוותיים ואיכותיים הנבחנים מדי שנה, חלק מתכנית העבודה השנתית של האגודה, ובהתיכון, בין היתר, לעדי האגודה, תנאי השוק ומצבי של האגודה.

. 3.4 האגודה תארה רשאית להעניק לנושא משרה באגודה ולעובדיה תגמול אשר יכול, בין היתר, שכר/דמי ניהול חודשיים, תנאים נלוים שונים, וכן תגמול משתנה במזומנים, בהתאם לקבוע במדיניות התגמול.

. 3.5 אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מההוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו טרםAIMן מדיניות התגמול.

3.6 אין במדיניות התגמול כדי להקנות זכויות למי מושאי המשרה באגודה או עובדיה. רכיבי התגמול להם יהא זכאי כל נושא משרה או עובד כאמור יהיו ככל שיאושרו לגבי באופן ספציפי על ידי הארגנים המוסמכים לכך באגודה.

3.7 יצוין, כי לעת אישור מדיניות התגמול, ועדת התגמול והוועד המנהל של האגודה נתנו את הדעת לעלות השכר המרבית על פי חוק תגמול לשנאי משרה במוסדות פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התرتת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ז-2016. בהתאם, לא יהיה בעל תפקיד מרכזי שעולות שכרו תעלה על סך של 2.5 מיליון ש"ח לשנה.

4. תגמול לבני תפקיד מרכזי

4.1 במדיניות התגמול הוגדרו, בין היתר, מיהם בעלי תפקיד מרכזי באגודה.

4.2. שיקולים בקביעת תנאי התגמול של בעל תפקיד מרכזי

4.2.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של בעל תפקיד המרכזי.

4.2.2 תפקידו, תחומי אחראיותו והסכם שכר קודמים שנחתמו עם בעל תפקיד המרכזי.

4.2.3 תרומת בעל תפקיד המרכזי לביצוע האגודה, רוחה ויציבותה.

4.2.4 רצון האגודה לשמור את בעל תפקיד המרכזי לאור כישוריים, ידע או מומחיות ייחודית.

4.2.5 בחינת היחס בין הרכב הקבוע לרכיבים המשתנים בתגמול.

4.2.6 בחינת היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי לתגמול יתר עובדי האגודה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחצינו של העובדים למועד אישור המדיניות, בשים לב להשפעת יחסים אלה על יחס העבודה באגודה. יצוין, כי היחס בין עלות השכר של בעלי תפקיד המרכזי באגודה¹ לבין השכר הממוצע של יתר עובדי האגודה נכון ליום 31.12.2023 הינו בטוחן של 2.71 עד 5.94 וכי היחס בין עלות השכר של בעלי תפקיד המרכזי באגודה² לבין השכר החצינו של יתר עובדי האגודה לאותו מועד הינו בטוחן של 3.16 עד 6.92.

4.2.7 בחינת היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי לתגמול יתר עובדי האגודה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחצינו של העובדים למועד אישור המדיניות, בשים לב להשפעת יחסים אלה על יחס העבודה באגודה. יצוין, כי היחס בין עלות השכר של בעלי תפקיד המרכזי באגודה³ לבין השכר הממוצע של יתר עובדי האגודה נכון ליום 31.12.2024 הינו בטוחן של 2.3 עד 6.4 וכי היחס בין עלות השכר של בעלי תפקיד

¹ ראה ה"ש 1 לעיל.

² ראה ה"ש 1 לעיל.

³ ראה ה"ש 1 לעיל.

המרכזי באגודה⁴ לBIN השכר החיצוני של יתר עובדי האגודה לאותו מועד הינו בטווין של 2.4 עד 6.6.

4.3 רכיב קבוע

4.3.1 הגמול הקבוע לבני תפקיד מרכזי באגודה יהיה ממופרט במדיניות התגמול תוך שכר הבסיס של בעלי תפקיד מרכזי באגודה ייקבע במהלך המשא ומתן להעסקתם באגודה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיף 4.2 לעיל, יהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

4.3.2 הארגנים המוסמכים רשאים לעדכן מעט לפחות את תנאי השכר של בעלי התפקיד המרכזי בהתאם לפרמטרים המפורטים לעיל, להוראות מדיניות התגמול ולהוראות הדין הרלוונטיות.

4.4 רכיב משתנה

4.4.1 ככל שמועד התגמול והוועד המנהלי ימצאו לנכון, בעלי תפקיד מרכזי באגודה (למעט י"ר הוועד המנהלי) יהיו זכאים לתגמול משתנה במזומנים ("בונוס"). הזכאות לבונוס תיקבע בהתאם לקריטריונים מסוימים מדידים וקריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה.

4.4.2 הוועד המנהלי יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית או לבטל את סכום הבונוס לו יהיה זכאי בעלי תפקיד מרכזי, בהתאם לנסיבות המצדיקות הפחתה או ביטול כאמור ובין היתר בנסיבות הבאות: (א) לצורך שמירה על יציבות האגודה ועל איטנות הונה העצמי, (ב) כדי עמידת האגודה ביעדייה, (ג) ביצועים שליליים של האגודה.

4.4.3 הזכאות לבונוס תיקבע בהתאם לקריטריונים מדידים. משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים יהיה גובה מ-50% מסך הרכיב המשתנה. על אף האמור, ניתן לקבוע כי הזכאות לבונוס תכלול מרכיב של שיקול דעת, בהתאם לטיב עבודתו ותרומתו של בעל תפקיד המרכזי, ובלבד שסקומו של מרכיב זה לא עולה על 3 משכורות חודשיות בשנה.

4.4.4 מדי שנה תיבחן העמידה בקריטריונים שנקבעו ביחס לכל אחד מבני התפקיד המרכזי ולצורך קביעת הזכאות לבונוס השנהית.

4.4.5 הסיכונים המהותיים להם חשופה האגודה הינם סיכון שוק, סיכון אשראי, סיכון M.L.A., סיכונים תעשייתיים, סיכונים ביוטחניים וסיכון אבטחת מידע, ממופרט 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 ראה ה"ש 1 לעיל.

במדיניות התגמול נקבע כי לאחר קביעת היקף הבונוס בגין שנה מסוימת, 50% מהבונוס ישולם באופן מיידי, ולabi היתרה יחול הסדר דחיה כדלקמן: 50% מהיקף הבונוס ישולם בשלושה תשלוםים שנתיים עוקבים שהראשון שבhem בתום השנה לאחר מועד קביעת הבונוס. למורת האמור, האגודה רשאית שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדרית מסוימת, ובלבך שסר הגמול בגין אותה שנה אינו עולה על התקירה לתשלום וサー הרכיב המשתנה אינם עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין זה, "תקירה לתשלום" - כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]. סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.

במדיניות התגמול נקבע כי התשלומים הנדחים יהיו צמודים לעלייה במדד המחרירים לצורך על בסיס מדד ידוע, כאשר מדד הבסיס יהיה המדד שהוא ידוע במועד התשלום הראשון על חשבן הבונוס (שיתרתו נדחת).

במדיניות התגמול נקבע הסדר השבה לפיו בעל תפקיד מרכזי יידרש, חלק מתנאי כהונתו והעסקתו, להשיב לאגודה תשלוםם ששולם ו/או ישתלמו לו כבונוס לשנה מסוימת, אם גובה הבונוס הנה מעלה ל- 2 משכורות ואם עד תום 5 שנים עוקבות ממועד תשלום הבונוס התקיים אחד מآلלה: (א) הבונוס שולם על בסיס נתוניים שהתרeroו בדייעבד כמפורטים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של האגודה, שנתיים או רביעוניים; (ב) הבונוס שולם בהתחשב ברמת סיכון שהתרero 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 מכונות או התעלמות ברשותות חמורה מדיניות האגודה, כלליה ונוהלה.

במדיניות התגמול נקבע, כי הוועד המנהל יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית או לבטל את סכום הבונוס לו זכאי בעל תפקיד מרכזי, או לתקן יעדים שנקבעו לו, במקרה של הצגה מחדש של נתונים רלוונטיים בדוחות הכספיים של האגודה.

4.5 תנאי פרישה

4.5.1 במדיניות התגמול נקבעו תנאי הפרישה המksamלים להם זכאים בעלי תפקיד מרכזי באגודה.

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

4.6 מענקים מיוחדים

4.6.1 הוועד המנהל וועדת התגמול יהיו רשאים להחליט, מעת לעת, על מתן מענק חד פעמי, בסיסיות מיוחדות, לבעל תפקיד מרכזי, וזאת, בין היתר, בגין השקעת מאמצים מיוחדים

ויצאי דוףן מצד בעל תפקיד המרכז, פרויקטים מיוחדים, הצלחות יוצאות מגדר הרגיל וכי"ב (להלן: "מענק מיוחד").

- 4.6.2 מענק מיוחד לא יעלה על משכורת אחת לעובד (בעל תפקיד מרכז) בשנה קלנדרית והענקתו תהא כפופה להוראות כל דין. במקרה שמענק מיוחד כאמור יינתן בדייעבד, בלי שנקבעו יעדים מראש לצורכי תשלומו, הרי שסכום המענק המופיע יבוא במקום כל חלק ברכיב הבונוס השנתי לו יהיה זכאי אותו בעל תפקיד מרכז ואשר אופן קביעתו מצוי בשיקול דעת (כגון הערכת מנכ"ל).
- 4.6.3 מענק מיוחד שישולם לבעל תפקיד מרכז, ככל שישולם, ישולם לו בזמן, ובנוסף לבונוס השנתי, למעט החיריג האמור בסעיף 3.4.2 לעיל.
- 4.6.4 בכפוף להוראות כל דין, המענק המופיע יהיה כפוף להוראות הקבועות במדיניות התגמול בוגר ליחס בין רכיב קבוע לרכיב משתנה, ולהסדר התשלום שנקבעו לפחות, לרבות הסדר דחיה והסדר השבה.
- 4.7 מענק שימור / מענק חתימה
- 4.7.1 האגודה רשאית ליתן לכל עובד (לרבנות בעל תפקיד מרכז) מענק חתימה ו/או מענק שימור והכל בהתאם להוראות מדיניות התגמול ובכפוף להוראות כל דין.
5. לא בוצעו שינויים במדיניות התגמול מיום 31.3.2023 ועד למועד פרסום הצהרה זו, למעט קביעת ההוראות שבסעיפים 4.4.7 ו-4.4.9 לעיל.