תמצית הפערים בין מדיניות החברה לחוזר הפיקוח בעניין "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים"

נושא	מדיניות התגמול של עתודות	חוזר 2014
על מי חל החוזר?	• מדיניות התגמול חלה על נושאי משרה ומנהלי השקעות בלבד. • אין מגבלה על קבלת תשלום באמצעות חברה בשליטת נושא משרה.	• מדיניות התגמול תחול על גם על: ○ בעלי תפקידים מרכזיים. ○ מי שסך התגמול שלו עולה על 1.5 מיליון ₪ בגין אחת מהשנתיים שחלפו. ○ מי שנכלל בקבוצה של עובדים ובעלי תפקיד מרכזיים, אשר המרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את הגוף המוסדי או כספי חוסכים לסיכון מהותי. • כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי, ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.
תפקידי הדירקטוריון והועדה	• במדיניות לא נקבעו תפקידי בקרה ופיקוח על יישום המדיניות. • לא מותנה ועדת תגמול.	• הדירקטוריון ידון ויחליט על אופן יישומה הראוי של מדיניות התגמול, יקבע כללים לבקרה ופיקוח שוטפים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקונן. • ניתן למנות ועדת תגמול.
יחס רכיב משתנה - קבוע	• אין התייחסות במדיניות ליחס קבוע משתנה	• יקבע איזון מתאים בין מרכיב התגמול הקבוע והמשתנה אצל בעל תפקיד מרכזי, כך ששיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובמקרים חריגים (למעט מנכ"ל ויו"ר) לא יעלה על 200%.
מדדים אישיים	• תגמול משתנה מותנה בעמידה ביעד רווח מינימלי (70%) • תגמול משתנה מותנה בעמידה במדדים אישיים מדידים שנקבעים מראש בהתאם לקריטריונים. הערכת ביצועי נושא המשרה מהווים 10%- 20% מהמדדים האישיים (למעט היו"ר).	• קביעה, הענקה ותשלום של רכיב משתנה יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש, שלפחות 50% מהם נובעים ממשתנים פיננסיים מדידים, משתנים חשבונאיים ומשתני שוק. • הקריטריונים ישלבו בין ביצועי בעל התפקיד, היחידה העסקית בה הוא מועסק והגוף המוסדי בכללותו, לרבות ביצועיו לגבי כספי חוסכים באמצעותו. • הערכת הביצועים לפיהם מבוססת על מדדי ביצוע, ובכללם מדדי ביצוע ארוכי טווח וכן על מדדי ייחוס והשוואה.
הפחתה, ביטול או השבה של הרכיב המשתנה	• תיקון הדוחות הכספיים במהלך 3 שנים לאחר תשלום הבונוס השנתי בפועל (שלא נבע משינוי תקינה חשבונאית), יחייב תשלום ההפרש לנושא המשרה או השבת ההפרש על ידי נושא המשרה. אין התייחסות במדיניות להשבה בשל רמת סיכון לא נאותה. • אין במדיניות קביעה כי ניתן להפחית או לבטל רכיב משתנה	• במדיניות התגמול ייקבע כי ניתן להפחית או לבטל רכיב משתנה לצורך שמירה על יציבות ואיתנות הגוף המוסדי, בשל אי עמידה של הגוף המוסדי ביעדיו או בשל ביצועים שליליים של הגוף המוסדי. • במדיניות התגמול תיקבע תניה לפיה בעל תפקיד מרכזי יחזיר לגוף המוסדי סכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים או בהתחשב ברמת סיכון שהתברר שלא שיקפה באופן נאות את החשיפה בפועל.
דחיית רכיב משתנה	• אין התייחסות במדיניות לדחיית רכיב משתנה	• תשלום של רכיב משתנה יהיה כפוף להסדרי דחיה, כך שלפחות 50% מהרכיב המשתנה ידחה ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים, אלא אם אינו עולה על שתי משכורות קבועות.

נושא	מדיניות התגמול של עתודות	חוזר 2014
		• שיעור הרכיב הנדחה יעלה בהתאם לבכירות, או השפעתו על פרופיל הסיכון, וככל שמשקלו של הרכיב המשתנה וסכומו המוחלט גבוהים יותר. • סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.
תשלום תגמול הוני	• אין התייחסות במדיניות לתגמול הוני	• זכאות לרכיב משתנה תבשיל בהתאם לביצועים בתקופה זו. • במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות אופציות, על וועדת התגמול לנמק בהמלצתה על מדיניות התגמול מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות.
הסכמי פרישה	• אין התייחסות במדיניות להסכמי פרישה	• מענק פרישה ייחשב כרכיב משתנה לצורך חישוב היחס בין רכיב משתנה לקבוע. • מענק פרישה יהיה כפוף להסדרי דחייה מעבר למועד סיום העסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים, בהתאם לבכירות, והתאמה לביצועים בדיעבד, אלא אם סך המענק אינו עולה על שתי משכורות קבועות.
ניהול סיכונים	• במדיניות לא נקבעו הוראות ביחס לניהול סיכונים	• בקביעת מדיניות התגמול יש להתייחס לשיקולי ניהול סיכונים, לצד קידום מטרות הגוף המוסדי, תכנית העבודה שלו ומדיניותו בראייה ארוכת טווח, מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לגוף עצמו ולכספי חוסכים באמצעותו.
מדיניות תגמול לעובדים בתפקידים שונים	• במדיניות לא נקבעו הוראות ביחס לעובדים בתפקידים שונים	• <u>עובדי פונקציות בקרה (ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי או ביקורת פנימית)</u> - תפקידם לא יושפע מביצועי גורמים אותם הם בודקים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות להן הם משתייכים. לגבי בעלי תפקיד מרכזיים, היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזיים אחרים. • <u>עובדי שיווק, מכירה או תיווך</u> - ייקבעו הוראות בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות.
מיקור חוץ	• במדיניות לא נקבעו הוראות ביחס למיקור חוץ	• החוזר יחול על מי שמועסק על ידי גוף מוסדי במיקור חוץ, בהתאם לעיסוקו. • במסגרת ההתקשרות במיקור חוץ, יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ, יהיה עקבי עם מדיניות התגמול ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

מדינת ישראל
משרד האוצר - אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון

י' בניסן התשע"ד
10 באפריל 2014

חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2
סיווג: כללי

מדיניות תגמול בגופים מוסדיים

מתוקף סמכותי לפי סעיפים 2(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981, ו-39(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ותקנות 8(א)(20) ו-14(א) לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (דירקטוריון וועדותיו), התשס"ז-2007 (להלן – "**תקנות הדירקטוריון וועדותיו**"), ולאחר התייעצות עם הועדה המייעצת, להלן הוראותיי:

1. כללי

הסדרי תגמול הם בין הכלים העומדים לרשותו של גוף מוסדי לשם השגת מטרותיו, שימור הון אנושי וגיוס כוח אדם איכותי. אולם מבנה התגמול, ובפרט מבנה תגמול שמשולבים בו רכיבים משתנים המותנים בביצועים, עלול ליצור מערכת תמריצים המעודדת נטילת סיכונים מופרזת, שאינה עולה בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של הגוף המוסדי ועם תאבון הסיכון שלו ושל חוסכים באמצעותו, והעלולה לפגוע ביציבותו ובניהול מושכל של כספי חסכון.

בשנת 2007, נקבע במסגרת תקנות הדירקטוריון וועדותיו כי על דירקטוריון גוף מוסדי לדון ולהחליט בדבר מדיניות התגמול של נושאי משרה בגוף מוסדי, תוך הבטחה כי מנגנון התגמול מקדם את יעדי הגוף המוסדי ומעודד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותו. בשנת 2009, כחלק מתהליך יישום הלקחים שהופקו מאירועי המשבר הפיננסי הגלובלי, פרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר (להלן – "**הממונה על שוק ההון**") הנחיות נוספות בדבר תגמול נושאי משרה בגופים מוסדיים[1]. הנחיות אלו התוו קווים מנחים לגיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה ושל גורמים העוסקים בניהול השקעות בגופים מוסדיים, וזאת לשם הבטחת קיומם של הסדרי תגמול נאותים והבטחת איזון ראוי בין הרצון לתגמל בעלי תפקיד ולתמרץ אותם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עקבי עם יעדיו ארוכי הטווח של הגוף המוסדי ועם טובת החוסכים באמצעותו.

ממצאי בחינת יישום ההנחיות, לצד עדכון סטנדרטים בינלאומיים ורגולציה שנקבעה בישראל, ובכלל זה, חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן - "**תיקון 20**") לגבי חברות ציבוריות מחייבים התאמת הוראות הממונה על שוק ההון לעניין זה. יצוין כי גם המפקח על הבנקים הוציא הוראות בעניין זה לגבי תאגידים בנקאיים.

[1] חוזר גופים מוסדיים מס' 2009-9-24 "מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים", מיום 29.11.2009.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

למען הסר ספק יובהר כי לגבי גופים מוסדיים שהוראות תיקון 20 חלות עליהם – באות הוראות חוזר זה בנוסף להוראות האמורות.

2. מטרה

מטרת חוזר זה היא קביעת הוראות לעניין גיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של גוף מוסדי, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלו, ועם הצורך בניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעותו.

3. הגדרות

"**אופציה**" - כהגדרתה בסעיף 64(ב) לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

"**בעל תפקיד מרכזי**", כל אחד מאלה -

א. כל מי שמועסק על ידי גוף מוסדי, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין הגוף המוסדי ובין אם לאו. במסגרת מדיניות התגמול יגדיר גוף מוסדי מי נכלל בהגדרה זו, ובלבד שתכלול לכל הפחות:

(1). נושא משרה.

(2). מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:

א. סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח.

ב. הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו.

ב. מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של הגוף המוסדי, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את הגוף המוסדי או את כספי חוסכים באמצעותו לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל בפסקה (א).

על אף האמור, גוף מוסדי רשאי שלא לכלול בהגדרה של "בעל תפקיד מרכזי" מי שאינו נושא משרה בו, ומתקיים לגביו לפחות אחד מאלה:

(1) תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי;

(2) הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי הגוף המוסדי;

(3) על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה.

"**יחס כושר פירעון**" – היחס שבין ההון הנדרש מגוף מוסדי לפי הוראות הדין החלות עליו, להון המוכר שלו.

"**מיקור חוץ**" - כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים מס' 2013-9-16 "מיקור חוץ בגופים מוסדיים" מיום 25.8.2013 (להלן – "**חוזר 2013-9-16**").

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

"**מנגנון תגמול**" – היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם.

"**נושא משרה**" – כל אחד מאלה:

א. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני.

ב. חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה וחבר ועדת השקעות תלויות תשואה או ועדת השקעות של קופת גמל, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני, וכן 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.

ג. כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות (א) ו-(ב) גם אם תוארו שונה.

ד. ממלא תפקיד אחר בגוף מוסדי, שהוא בעל היתר להתזקת אמצעי שליטה בגוף המוסדי, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

"**פונקציות בקרה**" – לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית.

"**קבוצת משקיעים**" – כהגדרתה בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (כללי השקעה החלים על גופים מוסדיים), התשע"ב-2012.

"**רכיב משתנה**" – רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.

"**רכיב קבוע**" – רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה:

א. הענקתו אינה מותנית בביצועים;

ב. הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה;

ג. סכומו הכספי קבוע;

ד. הוא אינו תשלום מבוסס מניות.

"**תגמול**" – תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

4. תפקידי דירקטוריון גוף מוסדי

א. מדיניות

(1). דירקטוריון גוף מוסדי רשאי להקים ועדת דירקטוריון אשר תמליץ לו על מדיניות תגמול, לחילופין רשאי הדירקטוריון לקבוע כי ועדת ביקורת תמלא תפקיד זה (להלן - "**ועדת תגמול**"). אם בחר הדירקטוריון להקים ועדה שאינה ועדת ביקורת, יתקיימו לגביה הוראות סעיף קטן 5א.

ניתן להקים ועדת תגמול, שאינה ועדת ביקורת, משותפת לקבוצת משקיעים, אם הסכימו לכך כל הדירקטוריונים של הגופים המוסדיים הכלולים בקבוצה, ובכפוף להוראות סעיף קטן 5א.

(2). דירקטוריון גוף מוסדי ידון ויאשר את מדיניות התגמול של הגוף המוסדי 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). דירקטוריון גוף מוסדי יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצת ועדת התגמול לגבי עדכונה כאמור בסעיף 5(ב)(1) להלן.

(4). מבלי לגרוע מהאמור בפסקה (3) לעיל, מדיניות תגמול לתקופה העולה על שלוש שנים טעונה אישור הדירקטוריון, לכל הפחות אחת לשלוש שנים.

ב. פיקוח ובקרה

(1). דירקטוריון גוף מוסדי ידון ויחליט על אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שקבע ועם נהלי הגוף המוסדי. בכלל זה, יקבע כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקונן.

(2). החליט דירקטוריון גוף מוסדי להסתייע בייעוץ חיצוני, ימונה היועץ באופן שיבטיח כי הייעוץ הניתן על ידו יהיה בלתי תלוי בייעוץ שקיבלו גורמים אחרים בגוף המוסדי, ולא ייצור ניגודי עניינים מכל סיבה שהיא.

5. ועדת תגמול

א. הרכב ועדת תגמול שאינה ועדת ביקורת[2]

(1). חברי ועדת תגמול ימונו מקרב חברי דירקטוריון גוף מוסדי. מונתה ועדת תגמול משותפת לקבוצת משקיעים – ימונו חבריה מקרב חברי הדירקטוריונים בקבוצה, באופן שיהיה בוועדה ייצוג הולם לדירקטוריונים השונים, ולכל הפחות נציג אחד מכל גוף מוסדי בקבוצה.

[2] יובהר כי על ועדת ביקורת המשמשת כוועדת תגמול יחולו הוראות חוזר זה בנוסף להוראות הדין החלות על ועדת ביקורת.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

(2). על ועדת תגמול יחולו ההוראות הבאות:

א. כל הדירקטורים החיצוניים יהיו חברים בוועדת תגמול והם יהיו רוב חבריה. יתר חברי הוועדה, ככל שמונו, יהיו דירקטורים שתנאי כהונתם והעסקתם הם בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000. מונתה ועדת תגמול משותפת לקבוצת משקיעים - כל חבריה יהיו דירקטורים חיצוניים.

ב. יושב ראש ועדת התגמול יהיה דירקטור חיצוני ובעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות הדירקטוריון וועדותיו.

ב. **תפקידי ועדת תגמול**

(1). **מדיניות**

א. ועדת תגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות תגמול ובכלל זה:

(1). עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

(2). תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של נושאי משרה.

המלצת ועדת תגמול, שאינה ועדת ביקורת, לדירקטוריון בדבר תגמולם של המבקר הפנימי ועובדי מערך הביקורת הפנימית, תהא לאחר שקיבלה את המלצת ועדת ביקורת לדירקטוריון, כאמור בתקנה 19(4) לתקנות הדירקטוריון וועדותיו.

ב. לפחות אחת לשנה, תדון ועדת תגמול בצורך להתאים את מדיניות התגמול ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, ותמליץ לדירקטוריון על עדכון מדיניות התגמול, ככל שנדרש לדעתה.

ג. לפחות אחת לשלוש שנים, תדון ועדת תגמול ותמליץ לדירקטוריון על המשך תוקפה של מדיניות תגמול, שנקבעה לתקופה העולה על שלוש שנים, לצורך אישורה.

ד. לצורך גיבוש המלצה בדבר מדיניות תגמול כאמור, תעריך ועדת תגמול את השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, המשליכים על פעילות הגוף המוסדי ועל כספי חוסכים באמצעותו.

(2). **פיקוח ובקרה**

ועדת תגמול תבחן את יישומה של מדיניות התגמול, ובכלל זה:

א. תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.

ב. תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו, על התנהלות עובדי הגוף המוסדי והפועלים מטעמו, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי הגוף המוסדי ותיאבון הסיכון שלו ושל כספי חוסכים באמצעותו.

ג. תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

ג. **ישיבות ועדת תגמול**

(1). המניין לקיום ישיבות ועדת תגמול שאינה ועדת ביקורת ולקבלת החלטותיה הוא מרבית חבריה, ובלבד שמרביתם דירקטורים חיצוניים.

(2). בישיבות ועדת תגמול יהיו נוכחים חברי ועדת תגמול בלבד, ומי שלפי קביעת יושב ראש הוועדה נדרש לשם דיון בנושא מסוים. כמו כן, יושב ראש הוועדה רשאי לאפשר ליועץ המשפטי ולמנהל הכספים להיות נוכחים בישיבות ועדת תגמול, למעט אם הוועדה דנה בעניינם.

(3). קבלת החלטות בישיבות ועדת תגמול תיעשה בנוכחות חברי הועדה בלבד.

ד. **דרכי עבודת ועדת תגמול**

(1). ועדת תגמול תקיים התייעצויות עם ועדת ניהול סיכונים של הדירקטוריון ככל שקיימת ועדה כאמור וכן עם ועדת ביקורת ככל שוועדת ביקורת אינה משמשת כוועדת תגמול.

(2). ועדת תגמול תקיים התייעצויות עם ועדת השקעות תלויות תשואה ועדת השקעות של קופת גמל, בכל הנוגע לתגמול מי שעוסק בניהול כספי חוסכים באמצעות הגוף המוסדי.

(3). לוועדת תגמול תהיה גישה בלתי מוגבלת למידע ולניתוחים של פונקציות בקרה ושל משאבי אנוש והיא תיעזר בגורמים אלו בדיוניה.

(4). החליטה ועדת תגמול להסתייע בייעוץ חיצוני, ימונה היועץ באופן שיבטיח כי הייעוץ הניתן על ידו יהיה בלתי תלוי בייעוץ שקיבלו גורמים אחרים בגוף המוסדי, ולא ייצור ניגודי עניינים מכל סיבה שהיא.

(5). ועדת תגמול תקבל זמן סביר לפני דיון בדבר מתן המלצה על תנאי תגמול של נושא משרה, את עיקרי תנאי ההעסקה והפרישה הקודמים והמוצעים של אותו נושא משרה.

6. אישור תגמול נושא משרה

עסקה שהיא התקשרות של גוף מוסדי עם נושא משרה בו באשר לתנאי כהונתו והעסקתו, טעונה אישור ועדת תגמול ולאחריה אישור הדירקטוריון, ולגבי דירקטור גם אישור האסיפה הכללית בהתאם לסעיף 273 לחוק החברות. אישור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו בהתאם למדיניות התגמול; לעניין זה, **"נושא משרה"** – כהגדרתו בחוק החברות.

7. מדיניות תגמול

א. **הוראות כלליות**

(1). מדיניות התגמול:

א. תיקבע על בסיס רב שנתי[3].

ב. תחול על כל העובדים ובעלי תפקיד מרכזי בגוף המוסדי[4].

[3] כאמור בסעיף 4(א)(4), תהא טעונה אישור הדירקטוריון לפחות אחת לשלוש שנים.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

ג. תכלול התייחסות נפרדת לנושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי, גורמי ניהול השקעות, עובדי פונקציות בקרה וגורמים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות.

ד. תחול על כל תגמול לעובד ובעל תפקיד מרכזי בגוף מוסדי, בשל כהונתו או עיסוקו בגוף המוסדי, בין אם שולם במישרין על ידי הגוף המוסדי ובין אם שולם באמצעות גורם אחר, לרבות השולט בגוף המוסדי. לגבי בעל תפקיד מרכזי המכהן במספר גופים מוסדיים הכלולים בקבוצת גופים מוסדיים, ייקבעו הסדרים להבטחת עמידת התגמול במדיניות של כל אחד מהגופים בקבוצה.

ה. תנוסח באופן בהיר, תגובה בנהלים מפורטים ותכלול תיאור של כל הגורמים המעורבים בתהליך התכנון, האישור והניטור של המדיניות ושל הסכמי התגמול.

ו. מונתה ועדת תגמול משותפת לקבוצת משקיעים - תיקבע המדיניות על בסיס קבוצתי.

(2). בעל תפקיד מרכזי לא יהיה מעורב בגיבוש עקרונות תגמול ותנאי תגמול של מי שהוא בדרג זהה לו או בכיר ממנו, למעט האמור בסעיפים 5(ג) ו- 8(ב) להלן לגבי פונקציות בקרה.

(3). גוף מוסדי יביא לידיעת עובדי הגוף המוסדי את העקרונות המרכזיים של מדיניות התגמול, על מנת ליידעם מראש כיצד יימדדו ביצועיהם וכיצד יתוגמלו.

ב. **שיקולים**

מדיניות תגמול תיקבע בהתחשב, בין היתר, בשיקולים אלה, ככל שרלבנטיים:

(1). קידום מטרות הגוף המוסדי, תכנית העבודה שלו ומדיניותו בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלו.

(2). מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לגוף המוסדי עצמו ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעותו.

(3). הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות הגוף המוסדי, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.

(4). מצבו הפיננסי של הגוף המוסדי, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון. הגוף יוודא כי סך הרכיב המשתנה בתגמול לא יגביל את יכולת הגוף המוסדי לשמור על איתנותו וכושר פירעונו בכל עת, וכי ניתן להפחית או לבטל תשלום רכיב משתנה לצורך שמירה על כושר פירעון של גוף מוסדי.

(5). היקף נכסי הגוף המוסדי ונכסי חסכון המנוהלים על ידו, וכן אופי ומורכבות פעילותו.

(6). היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.

ג. **תגמול בעלי תפקיד מרכזי**

(1). **שיקולים כלליים שיש להתייחס אליהם**

א. השכלתו של בעל תפקיד מרכזי, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו.

ב. תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.

---

[4] ראו הוראות חוזר גופים מוסדיים מס' 2009-9-4 "גמול לדירקטורים חיצוניים בגופים מוסדיים", מיום 9.3.2009.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

ג. היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי הגוף המוסדי, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת לעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בגוף המוסדי.

(2). **רכיב משתנה**

כללו תנאי תגמול לבעל תפקיד מרכזי רכיב משתנה, יתקיימו כל אלה:

א. מנגנון חישובו נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה והוא מותנה ביצועים, זולת מענק המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד בגוף המוסדי.

ב. **התאמה לסיכונים**

רכיב משתנה יותאם, בעת תכנון מנגנון התגמול ובעת יישומו, לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופים הגוף המוסדי וכספי חסכון המנוהלים באמצעותו. כמו כן, ייקבעו מדדי סיכון לכל הסיכונים המהותיים כאמור, לרבות סיכונים קשים למדידה ולכימות. בהתאמה לסיכונים יובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה, ככל שרלבנטיים:

(1). שיקולים כלליים

א. עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשוף גוף מוסדי;

ב. אופק הזמן המשמש למדידת ביצועים;

ג. תפקיד ודרג בעל תפקיד מרכזי.

(2). בהתייחס לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בניהול השקעות, ייקבעו אמות מידה שייקחו בחשבון פרמטרים כגון עמידה ביעדי השקעה, תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלבנטיים, ולגבי ניהול כספי חוסכים באמצעות הגוף המוסדי – גם התשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה.

ג. **קריטריונים לקביעה של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו**

קביעתו של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש ושיתקיימו בהם כל אלה:

(1). הם ניתנים למדידה, ולפיהם משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה גבוה מ-50%. על אף האמור, גוף מוסדי רשאי לקבוע כי חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של בעל תפקיד מרכזי לגוף המוסדי ולניהול כספי החוסכים באמצעותו.

(2). הם משלבים בין ביצועי בעל תפקיד מרכזי, ביצועי היחידה העסקית בה הוא מועסק וביצועי הגוף המוסדי בכללותו, לרבות ביצועיו לגבי כספי חוסכים באמצעותו. היחס בין הקריטריונים לעיל ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי האחריות של בעל תפקיד מרכזי.

(3). הם מתחשבים ברמות סיכון.

(4). הערכת הביצועים לפיהם מבוססת על מדדי ביצוע, ובכללם מדדי ביצוע ארוכי טווח וכן על מדדי ייחוס והשוואה.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

ד. **תמהיל**

תמהיל אמצעי הקביעה של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיה עקבי עם מדיניות ניהול הסיכונים של הגוף המוסדי ויעדיו, תאבון הסיכון שלו ושל כספי חוסכים באמצעותו, וכן יצור מערכת תמריצים נאותה בראייה ארוכת טווח.

ה. **הגבלות על רכיב משתנה**

כללו תנאי התגמול לבעל תפקיד מרכזי מרכיב קבוע ומרכיב משתנה, ייקבע איזון מתאים בין המרכיבים, כמפורט להלן:

(1). ייקבע יחס הולם בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע וכן תקרה לרכיב המשתנה, בכפוף לאלה:

(א). הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.

(ב). שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי.

(ג). על אף האמור בפסקה (ב) לעיל, ניתן לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי – אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה.

לעניין זה:

"בעל תפקיד מרכזי" – למעט מנהל כללי ויושב ראש דירקטוריון;

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

(ד). לעניין זה, יילקח בחשבון שווים של רכיבים משתנים הוניים במועד הענקתם.

(ה). תיקבע תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים.

(2). בקביעת האיזון המתאים בין רכיב קבוע לרכיב משתנה יש להתחשב בניסיון בעל תפקיד מרכזי, מומחיותו, כישוריו, בכירותו, אחריותו וביצועיו וכן בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים, באיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של הגוף המוסדי ובניהול זהיר של כספי חוסכים באמצעותו.

(3). גוף מוסדי יוודא כי סך כל התגמולים שמקבל בעל תפקיד מרכזי מהגוף המוסדי עצמו ומגורם אחר, בגין עיסוקו בגוף המוסדי, עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול שלו. בכלל זה, יוודא הגוף המוסדי כי בעל תפקיד מרכזי לא מקבל רכיב משתנה המותנה בביצועי הגוף המוסדי או כספי חוסכים באמצעותו או רכיב משתנה אחר, שאינו עולה בקנה אחד עם מדיניותו ועם המגבלות לעיל.

ו. **הפחתה או ביטול של רכיב משתנה**

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

במדיניות התגמול ייקבעו תנאים אשר אם התקיימו יופחת הרכיב המשתנה, יבוטל או לא ישולם לבעל תפקיד מרכזי, בין היתר, בנסיבות אלה:

(1). לצורך שמירה על יציבות גוף מוסדי ועל איתנות הונו העצמי.

(2). אי עמידה של הגוף המוסדי ביעדיו בכלל או לגבי כספי חוסכים באמצעותו בפרט.

(3). ביצועים שליליים של הגוף המוסדי ושל כספי חסכון המנוהלים באמצעותו.

ז. **השבה**

במדיניות התגמול תיקבע תניה שלפיה בעל תפקיד מרכזי יחזיר לגוף המוסדי, בתנאים שייקבעו, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו:

(1). על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או של קופת גמל שבניהולו;

(2). בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו.

לגבי בעל תפקיד מרכזי, שאינו נושא משרה, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בפסקאות (1) ו-(2) לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

ח. **תקופת מדידה**

במדיניות התגמול, תיקבע תקופת מדידה של רכיבים משתנים, ובלבד שתקופת המדידה של רכיב משתנה התלוי בתוצאות ניהול ההשקעות של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו לא תפחת משלוש שנים. בנוסף, ייקבעו עקרונות ביחס לתקופת המדידה של רכיבים משתנים לבעלי תפקיד מרכזי המועסקים תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה במדיניות.

ט. **דחיה**

כל תשלום של רכיב משתנה יהיה כפוף להסדרי דחייה שיתקיימו בהם כל אלה:

(1). לפחות 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים. על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה, אין חובה לדחות את תשלומו.

(2). שיעור הרכיב הנדחה יעלה בהתאם לבכירות בעל התפקיד המרכזי, או השפעתו על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי או כספי חסכון המנוהלים באמצעותו, וככל שמשקלו של הרכיב המשתנה וסכומו המוחלט גבוהים יותר.

(3). סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.

י. **הענקה של רכיב משתנה במניות ובמכשירים מבוססי מניות**

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

(1). בעת הענקת מניות או מכשירים מבוססי מניות תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימאלית. זכאות לרכיב משתנה שניתן במניות או במכשירים מבוססי מניות תבשיל על פני שלוש שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר, ובהתאם לביצועים בתקופה זו.

(2). במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות אופציות, על ועדת התגמול לנמק בהמלצתה על מדיניות התגמול מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות.

יא. **איסור גידור**

במדיניות התגמול יאסר על בעלי תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

(3). **אופן תשלום תגמול לבעל תפקיד מרכזי**

כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בגוף מוסדי ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי; לעניין זה, "בעל תפקיד מרכזי" - למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי הגוף המוסדי, גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בגוף המוסדי.

(4). **סיום העסקה ומענק פרישה לבעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה**

א. כללו תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה מענקי פרישה, תיקבע במדיניות התגמול תקרה מקסימלית לשווים. בקביעת מענק הפרישה יובאו בחשבון תקופת הכהונה וההעסקה של נושא משרה, תפקידיו, כישוריו, תרומתו לגוף המוסדי ולניהול כספי חוסכים באמצעותו, נסיבות הפרישה והתגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת ההעסקה.

ב. מענק פרישה יותנה בביצועים בפועל, ייחשב כרכיב משתנה, על כל המשתמע מכך, ויחולו לגביו הוראות סעיף 7(ג)(2) לעיל.

ג. מבלי לגרוע מהאמור בפסקה (ב) לעיל, מענק פרישה יהא כפוף להסדר דחייה מעבר למועד סיום העסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים. תקופת הדחיה תגדל בהתאם לבכירות. כמו כן, מענק פרישה יהיה כפוף להתאמה לביצועים בדיעבד, וניתן יהיה להפחיתו או לבטלו.

ד. על אף האמור בפסקה (ג), אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שתי משכורות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.

לעניין סעיף זה, "**מענק פרישה**" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף מוסדי.

ד. **הוראות ייחודיות לתגמול גורמים מסוימים**

(1). **בעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות בקרה**

א. במדיניות התגמול ייקבעו הוראות ייחודיות לעניין אופן ומנגנון התגמול של בעלי תפקיד מרכזי, עובדים, מועסקים בפונקציות בקרה[5], בהתחשב במאפייני תפקידם. בפרט, תגמולם לא יושפע

[5] לגבי בעלי תפקיד מרכזי בפונקציות בקרה - מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 7(ג) לעיל.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות להן הם משתייכים.

ב. לגבי בעלי תפקיד מרכזי בפונקציות בקרה – מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 7(ג)(2)(ה) לעיל, בקביעת מנגנון התגמול, היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים.

(2). **בעלי תפקיד מרכזי, עובדים וגורמים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות**

במדיניות התגמול ייקבעו הוראות ייחודיות לעניין אופן ומנגנון התגמול של בעלי תפקיד מרכזי[6], עובדים וגורמים אחרים העוסקים בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות. מנגנון התגמול ייקבע בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של הגוף המוסדי באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות.

(3). **מיקור חוץ**

א. הוראות חוזר זה יחולו על כל מי שמועסק על ידי גוף מוסדי במיקור חוץ, בהתאם לעיסוקו.

ב. במסגרת הסכם ההתקשרות של גוף מוסדי במיקור חוץ, לפי חוזר 16-9-2013, 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 הגוף המוסדי או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותו, יהיה עקבי עם עקרונות חוזר זה ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

(4). **מועסקים בניהול השקעות בפועל שאינם בעלי תפקיד מרכזי**

על כל מי שעוסק בניהול השקעות בפועל בגוף מוסדי שאינו בעל תפקיד מרכזי ועל פי תנאי העסקתו הוא מקבל רכיב משתנה, יחולו הוראות סעיף 7(ג)(2) פסקאות (ב)(2), (ג) ו-(ח) בחוזר זה.

8. בקרה וביקורת

א. גוף מוסדי יקיים בקרה שוטפת על יישום מדיניות התגמול, יוודא כי מנגנון התגמול עקבי עם המדיניות, ויוודא שהסכמי התגמול הקיימים והתגמולים בפועל עקביים עם מדיניות התגמול, מנגנון התגמול ונהלי הגוף המוסדי, ואינם חשופים למניפולציה. כמו כן, יוודא שמדדי הסיכון והביצוע ותוצאותיהם עקביים עם מנגנון התגמול.

ב. יחידות ניהול סיכונים, ציות ואכיפה הפנימית, יהיו מעורבות בפיתוח מנגנון התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, יוודאו כי הרכיב המשתנה מותאם לכל סוגי הסיכונים להם חשופים הגוף המוסדי וכספי חסכון המנוהלים באמצעותו, יבחנו את מדדי הסיכון ומדדי הביצוע שנקבעו, ויעריכו את אפקטיביות מנגנון התגמול, למעט בכל הנוגע לתגמולן. פונקציות בקרה אחרות ויחידת משאבי אנוש יהיו מעורבות בתהליכים לעיל לפי העניין ועל פי הנדרש.

ג. לעניין ביקורת פנימית – יראו בנושא מדיניות תגמול ואופן יישומה כפעילות מהותית.

9. תיעוד

[6] לגבי בעלי תפקיד מרכזי בפונקציות בקרה - מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 7(ג) לעיל.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

גוף מוסדי ישמור תיעוד של תהליך אישור מדיניות התגמול, של מנגנון התגמול על כל מרכיביו, של תנאי התגמול והסכמי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי, של תוצאות מדדי הסיכון והביצוע, של החלטות בדבר תשלום רכיב משתנה בתגמול ושל דוחות הבקרה והביקורת.

10 . פרסום מדיניות התגמול

א. גוף מוסדי יפרסם את עיקרי מדיניות התגמול שלו 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. אם חל שינוי במדיניות בין מועדי הפרסום, יפרט הגוף המוסדי את מהות השינוי.

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.

ג. פרסום באמצעות אתר אינטרנט של גוף מוסדי יכלול ארבע הצהרות מדיניות תגמול אחרונות.

11 . תחולה

הוראות חוזר זה יחולו על כל הגופים המוסדיים, למעט חברות ביטוח ממשלתיות.

12 . תחילה

א. תחילתן של הוראות חוזר זה ביום 1 ביולי 2014 (להלן – "**יום התחילה**").

ב. על אף האמור בסעיף קטן (א) –

(1). הסכמי תגמול שאושרו לפני יום 25 בדצמבר 2013[7] - יותאמו להוראות חוזר זה עד ליום 31 בדצמבר 2016.

(2). הסכמי תגמול שאושרו בין יום 25 בדצמבר 2013 לבין יום הפרסום של חוזר זה - יכללו תנאי המאפשר את התאמתם להוראות חוזר זה עד ליום 31 בדצמבר 2014, ויותאמו עד למועד האמור.

(3). הסכמי תגמול שאושרו בין יום הפרסום של חוזר זה לבין יום התחילה - יותאמו עד ליום 31 בדצמבר 2014.

ג. הוראות חוזר זה לא יחולו על זכויות שנצברו למועסק על ידי גוף מוסדי עד ליום התחילה.

13 . ביטול תקפות

חוזר 2009-9-24 "מדיניות תגמול של נושאי משרה בגופים המוסדיים" מיום 29.11.2009 - בטל.

[7] יום פרסום הטיוטה של חוזר זה.

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il

דורית סלינגר
הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון

רח' קפלן 1, ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342
www.mof.gov.il