

אושר בדירקטוריון בתאריך
31.08.2016

מדיניות תגמול- רוֹם

1 . כללי

החברה המנהלת של רוֹם קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בע"מ (להלן: "החברה") מנהלת את קופת הגמל רוֹם קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות - קרן השתלמות לשכירים על מסלוליה השונים (להלן: "הקופה" ו/או "קופת הגמל") כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"א-2005 (להלן: "חוק קופות הגמל"). החברה מעסיקה 14 עובדים שכירים ובנוסף מקבלת שירותים שונים באופן קבוע ע"י תאגידיים או יחידים בתנאי מיקור חוץ.

מטרות מדיניות התגמול להלן הינן עמידה בהוראות חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 תוך שימור הון אנושי וגיוס כוח אדם איכותי מחד גיסא והימנעות ממערכת תמריצים המעודדת נטילת סיכונים מופרזת העלולה לפגוע ביציבות קרן ההשתלמות רוֹם ובניהול מושכל של כספי חסכון מאידך גיסא.

2 . הגדרות

"החברה המנהלת" או "רוֹם" - רוֹם קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בע"מ.

"קרן רוֹם" או "הקרן" - רוֹם קרן ההשתלמות

"חוזר מדיניות תגמול" - חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 מיום י' בניסן התשע"ד (10 באפריל 2014), או כל חוזר שיפורסם מעת לעת על ידי אגף שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, שיתקן או יחליף הוראות מהוראותיו.

"מדיניות התגמול" - של החברה המנהלת כאמור בהוראות לעיל ולהלן.

"בעל תפקיד מרכזי- כל מי שהינו נושא משרה בחברה",

"מענק פרישה" – כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בחברה. ולמעט פיצויי פיטורים ומענקי פרישה עפ"י חוק או הסכם קיבוצי

"מיקור חוץ", "מנגנון תגמול", "נושא משרה", "פונקציות בקרה", "רכיב משתנה", "רכיב קבוע", "תגמול" – כמשמעותם בחוזר מדיניות תגמול.

3 . הדירקטוריון

- א. הדירקטוריון קובע בזאת כי ועדת הביקורת של החברה המנהלת תמלא בתפקיד של ועדת תגמול (להלן - "ועדת תגמול").
- ב. הדירקטוריון ידון ויאשר את מדיניות התגמול לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו 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.
- ג. מדיניות התגמול תקפה לשלוש שנים מאישורה בהחלטת הדירקטוריון. יחד עם זאת, הדירקטוריון יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצות ועדת התגמול לגבי עדכונה.
- ד. יישומה הראוי של מדיניות התגמול ייבחן מעת לעת על ידי ממונה האכיפה הפנימית של החברה המנהלת, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם מדיניות התגמול ועם נהלי החברה המנהלת. במידה ותתגלה חריגה ממדיניות התגמול ידווח הדבר לדירקטוריון וכן על תיקונים.
- ה. מדיניות תגמול נושאי משרה ייבדק כחלק ממסגרת תכנית הביקורת הרב שנתית של הביקורת הפנימית.

4. ועדת תגמול

- א. ועדת ביקורת על כל חברה תשמש כוועדת התגמול
- ב. הוועדה תדון ותמליץ לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול.
- ג. לפחות אחת לשלוש שנים, תדון ועדת תגמול ותמליץ לדירקטוריון על המשך תוקפה של מדיניות התגמול או על שינויים הנדרשים בה לצורך אישורה. יחד עם זאת, לפחות אחת לשנה, תדון ועדת תגמול בצורך להתאים את מדיניות התגמול ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה ותמליץ לדירקטוריון על עדכון מדיניות התגמול, ככל שנדרש.
- ד. מנהל הכספים ידווח לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה אחת לשנה על כך שהחברה עומדת במדיניות התגמול שנקבעה.

5. עקרונות מדיניות התגמול

- א. מדיניות התגמול הינה על בסיס רב שנתי ותחול על כל עובד ובעל תפקיד מרכזי כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2, בשל כהונתם או עיסוקם בחברה המנהלת, בין אם התגמול שולם להם במישרין על ידי החברה המנהלת ובין אם שולם להם באמצעות גורם אחר.

- ב. מדיניות התגמול מבוססת על מדדים ויעדים כמותיים ואיכותיים הנבחנים מדי שנה כחלק מתכנית העבודה השנתית של החברה המנהלת בהתייחס, בין היתר, ליעדי החברה, תנאי השוק ומצבה של החברה.
- ג. החברה המנהלת תהא רשאית להעניק לנושאי משרה בה ולעובדיה, חלקם או כולם, תגמול אשר יכלול שכר, תנאים נלווים, ותגמול משתנה ככל שהותר בעל פי המדיניות זו.
- ד. מדיניות התגמול אינה גורעת מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו בדירקטוריון טרם אימוץ מדיניות התגמול ואלה יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2016.
- ה. אין במדיניות התגמול כדי להקנות זכויות למי מנושאי המשרה בחברה המנהלת או עובדיה. רכיבי התגמול להם יהא זכאי כל אחד כאמור יהיו כאלה שיאושרו לגביו באופן אישי על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה.

6. תגמול לבעלי תפקיד מרכזי

א. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

- (1) השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי להשגת המטרות האישיות ומטרות החברה המנהלת, רווחיה וציביותה, כולם או חלקם.
- (2) תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- (3) בחינת היחס בין תגמול בעל התפקיד המרכזי לעלות השכר של שאר עובדי רום, ובפרט היחס לעלות השכר החציונית של עובדי החברה המנהלת והשפעתו הצפויה על יחסי העבודה בה.
- (4) רצון החברה המנהלת לשמר את בעל התפקיד המרכזי לאור כישוריו, הידע שלו או מומחיות ייחודית.
- (5) בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בתגמול ועמידתו בתנאים המנויים במדיניות זו ובחוזר האוצר.

ב. רכיב קבוע

- (1) שכרו של בעלי תפקיד מרכזי בחברה ייקבע במהלך המשא ומתן להעסקתם בחברה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיף א. לעיל, ויהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.
- (2) האורגנים המוסמכים רשאים לאשר מעת לעת את תנאי השכר של בעלי התפקיד המרכזי בהתאם לפרמטרים המפורטים לעיל, להוראות מדיניות התגמול ולהוראות הדין הרלוונטיות.

ג. רכיב משתנה

כללו תנאי תגמול לבעל תפקיד מרכזי רכיב משתנה, יתקיימו

- (1). מנגנון חישובו נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה והוא מותנה ביצועים.
- (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 מפעליות אחרות ורמת השירות בחברה.
- (3). קביעתו של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש ושיתייחסו אך ורק להכנסות והוצאות של החברה המנהלת.
- (4). לפחות 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים. על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה, אין חובה לדחות את תשלומו.
- (5). שיעור הרכיב הנדחה יעלה בהתאם לבכירות בעל התפקיד המרכזי, או השפעתו על פרופיל הסיכון של החברה המנהלת או כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, וככל שמשקלו של הרכיב המשתנה וסכומו המוחלט גבוהים יותר.
- (6). סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.
- (7). 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.
 - (8). שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 60% מהרכיב הקבוע השנתי
 - (9). רום תוודא כי סך כל התגמולים שמקבל בעל תפקיד מרכזי ממנה עצמה ומגורם אחר, בגין עיסוקו בחברה, עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול.
 - (10). במידה ולא עמדה החברה המנהלת ביעדיה ובכלל זה במקרה של הפסד יופחת או יבוטל הרכיב המשתנה בתגמול של בעל תפקיד מרכזי.
 - (11). בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה המנהלת, בפרישה לשנתיים בגין כל שנת תשלום, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו (מנגנון זה יהא הדדי ובמקרה ההפוך יוענקו לו סכומים שלא הוענקו לו בשל טעות בדוחות הכספיים):
 - (1) על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה המנהלת;
 - (2) בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה המנהלת.

7. אופן תשלום תגמול לבעל תפקיד מרכזי

כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה מנהלת, למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות שאינם עובדי רום, ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר פרט לתאגיד השולט בחברה המנהלת.

8. סיום העסקה ומענק פרישה לבעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה

א. תקופת הודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין של בעל תפקיד מרכזי תהיה על פי דין אלא אם נקבעה באופן בחוזה עבודה אישי תקופה ארוכה יותר, אך בשום מקרה לא יותר מששה חודשים למנכ"ל ולא יותר משלושה חודשים למי מעובדי החברה האחרים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יהיה בעל התפקיד המרכזי מחויב ליתן לחברה המנהלת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו, אא"כ ישוחרר מחובתו זו על ידי האורגנים המוסמכים.

ב. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יהיה בעל התפקיד המרכזי זכאי לקבל את כל התגמול שמגיע לו על פי ההסכם עמו, לרבות חלק יחסי מהרכיב המשתנה, ככל שרלוונטי, ביחס לתקופה בה הועסק בפועל.

9. הוראות ייחודיות לתגמול גורמים מסוימים

א. חברי הדירקטוריון

(1). גמולם של הדירקטורים החיצוניים בחברה ייקבע על ידי האסיפה הכללית של החברה בשים לב להוראות הדין ובכלל זה לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התשי"ס-2000 ("תקנות הגמול").

(2). גמולם של יתר חברי הדירקטוריון ייקבע על ידי האסיפה הכללית של החברה.

ב. תגמול ליתר עובדי החברה/ נושאי משרה/ בעלי תפקיד מרכזי שלא פורטו לעיל

(1). רכיב קבוע – שכר חודשי, הטבות ותנאים נלווים אשר ייקבעו על ידי הנהלת החברה בהסכמי עבודה אישיים בהתחשב בהשכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם המקצועי והישגיהם של העובדים.

(2). רכיב משתנה – הדירקטוריון מאשר להנהלת החברה לאשר לעובדים בונוס כספי שלא יעלה על 2 משכורות חודשיות, ו/או תגמול שאינו כספי לאור תרומה מיוחדת של העובד להישגי החברה המנהלת. הנהלת החברה תדווח לוועדת הביקורת אחת לשנה על מתן הבונוסים/ תגמולים נוספים שניתנו באותה שנה.

(3). עובדי השיווק מקבלים גמול בגין הצטרפויות, שימורים והעברות לקופה בהתאם להסכמים האישיים שלהם.

ג. המועסקים בפונקציות בקרה

המועסקים בפונקציות בקרה, יתוגמלו כיתר עובדי החברה המנהלת ובלבד שתגמולם לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים. ככל שניתן, בתגמול של המועסקים בפונקציות בקרה יהיו רכיבים קבועים בלבד.

גורמי פונקציית הבקרה יכללו את מנהלת האכיפה

מיקור חוץ

- (1). מדיניות התגמול תחול על כל מי שמועסק על ידי גוף מוסדי במיקור חוץ, בהתאם לעיסוקו
- (2). היועץ המשפטי יודא 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 המנהלת או על כספי חסכון המנוהלים בקרן, יהיה עקבי עם מדיניות תגמול זה ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

10 . בקרה וביקורת

ועדת הביקורת תקיים בקרה שוטפת על יישום מדיניות התגמול בסיוע ממונה האכיפה, תודא כי מנגנון התגמול עקבי עם המדיניות, ותודא שהסכמי התגמול הקיימים והתגמולים בפועל עקביים עם מדיניות התגמול, מנגנון התגמול ונהלי החברה המנהלת, ואינם חשופים למניפולציה. כמו כן, תודא שמדדי הסיכון והביצוע ותוצאותיהם עקביים עם מנגנון התגמול.

החברה תשמור 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.

11 . פרסום מדיניות התגמול

א. החברה תפרסם את עיקרי מדיניות התגמול שלה אחת לשנה, לא יאוחר ממועד פרסום הדוח הכספי השנתי (להלן – "הצהרת מדיניות תגמול"), באמצעות אתר האינטרנט שלה ובמסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי שלה, ויכלול 4 הצהרות מדיניות תגמול אחרונות.

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.

- הסכומים אינם כוללים מע"מ. ככל שיהיה צורך, ישולם מע"מ כדין



רום

קרן ההשתלמות
לעובדי הרשויות המקומיות



רום

קרן ההשתלמות
לעובדי הרשויות המקומיות