

## מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי

### מבוא

1. הסדרי תגמול לא נאותים היוצרים תמריצים המעודדים נטילת סיכונים חריגים, עלולים לסכן את איתנותו הפיננסית של התאגיד הבנקאי. הסדרי תגמול נאותים נמנים עם עקרונות ממשל תאגידי הולם שעל התאגידים הבנקאיים לאמץ, עקרונות המסייעים להשגה ולשמירה על אמון הציבור במערכת הבנקאית. הוראה זו קובעת כללים שמטרתם להבטיח שהסדרי התגמול בתאגיד הבנקאי יהיו עקביים עם מסגרת ניהול הסיכונים ועם המטרות ארוכות הטווח של התאגיד הבנקאי.
2. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי הוראות אלו באות להוסיף על הוראות חוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן – "חוק החברות").

### תחולה

3. (א) הוראה זו תחול על:
  - (1) תאגיד בנקאי, כהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981 (להלן – "חוק הבנקאות (רישוי)"), ולמעט בנק חוץ.
  - (2) תאגיד כאמור בסעיפים 11(א)(3), 11(א)(ב3) ו-11(ב) לחוק הבנקאות (רישוי), שהינו בשליטה, במישרין או בעקיפין, של התאגיד הבנקאי, כאילו היה תאגיד בנקאי, אך למעט:
    - (1) תאגיד אשר מקום התאגדותו אינו ישראל, שלעניינו ראה סעיף 8 להלן.
    - (2) תאגיד שתגמול כל נושאי המשרה והעובדים בו אינו נקבע על ידו.
  - (ב) על אף האמור בסיפא של סעיף קטן (א)(1), בנק חוץ נדרש לוודא כי הסדרי התגמול של עובדיו בישראל אינם יוצרים תמריצים המעודדים נטילת סיכונים חריגים, כוללים מנגנונים דומים לאלו הנדרשים בהוראה זו, וכי קיימות בקרות נאותות בנושא.
  - (ג) המפקח רשאי לקבוע הוראות מסוימות שונות מאלו המפורטות להלן, שיחולו על תאגידים מסוימים.

### הגדרות

4. "מדיניות תגמול" – מדיניות לעניין תגמול עובדי התאגיד הבנקאי ונושאי משרה בכירה בו.
- "מיקור חוץ" – כהגדרתו בסעיף 42 בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 350, "ניהול סיכונים תפעוליים".

**"נושא משרה בכירה" -**

- (א) "נושא משרה" כהגדרתו בחוק החברות; וכן
- (ב) חשבונאי ראשי, מנהל כספים ראשי, מבקר פנימי, קצין הציות ואיסור הלבנת הון, מנהל הסיכונים הראשי, האחראי על משאבי האנוש, האחראי על ניהול טכנולוגיית המידע, היועץ המשפטי, וכל ממלא תפקיד כאמור גם אם תואר משרתו שונה, וכן יחיד המועסק בתאגיד הבנקאי בתפקיד אחר והמחזיק בחמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המוצא או מכוח ההצבעה או שהוא בעל אמצעי שליטה מהותי בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה כהגדרת מונח זה בסעיף 37(ה) בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

**"עובדים מרכזיים" -** (א) כל מי שלפעילותו עשויה להיות השפעה מהותית על פרופיל הסיכון של התאגיד הבנקאי. התאגיד הבנקאי יגדיר במסגרת מדיניות התגמול מי נכלל בקבוצה זו, ובלבד שתכלול לכל הפחות:

1. נושא משרה בכירה.
  2. אדם שאינו נושא משרה בכירה, ומתקיים לגביו לפחות אחד מהתנאים להלן:
    - (א) הוא מנהל המדווח ישירות למנכ"ל או מנהל המדווח ישירות למנהל כאמור.
    - (ב) סך התגמול המשויך לעובד שקיבל מהתאגיד הבנקאי בגין השנה שחלפה או בגין השנה שקדמה לה, עולה על 1,500,000 ש"ח.
  3. קבוצות של עובדים הכפופות לאותם הסדרי תגמולים ואשר עשויות, במצטבר, לחשוף את התאגיד הבנקאי לסיכון מהותי, אפילו אם כל אחד מהעובדים בנפרד לא יחשוף את התאגיד לסיכון מהותי.
- (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), אין חובה להחיל את הדרישות המפורטות בהוראה על עובדים מרכזיים שאינם "נושאי משרה" שחוק החברות (תיקון מס' 20) התשע"ג – 2012 חל עליהם, אשר מתקיים לגביהם לפחות אחד מהתנאים הבאים:
1. כל תגמולם נקבע על פי הסכם קיבוצי.
  2. אינם נושאי משרה בכירה, והתגמול שלהם מקיים את שני התנאים המצטברים להלן:
    - (א) התגמול המשויך לעובד שהוא תגמול משתנה, בגין השנה שחלפה ובגין השנה שקדמה לה לא עולה על 20% מסך התגמול השנתי.

(ב) סך התגמול השנתי המשוך לעובד בגין השנה שחלפה ובגין השנה שקדמה לה, לא עולה על 500,000 ₪.

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

**"תגמול המשוך לעובד"** - הוצאות שכר ונלוות הניתנות לשיוך לעובד שיכללו:

- (א) משכורות, כהגדרתן בהוראות הדיווח לציבור, לפי תלושי השכר;
- (ב) הפקדות ותשלומי המעביד לקופות סוציאליות שונות (לדוגמא: הפקדות ליעודה בגין פנסיה, פיצויים ותגמולים, הפקדות בגין קרן השתלמות);
- (ג) תשלומי המעביד לרשויות שונות (לדוגמא: תשלומי המעביד לביטוח לאומי);
- (ד) הוצאות הנובעות מעסקאות תשלום מבוסס מניות הניתנות לשיוך.

**"תגמול קבוע" -** תגמול שהענקתו אינה מותנית ביצועים, הנקבע מראש בהסכם התגמול, שסכומו הכספי קבוע ושאינו חסום למימוש במועד הענקתו, כגון משכורת חודשית. סיווג התגמול אינו תלוי באמצעי התשלום (מזומן, מניות וכו').

**"תגמול משתנה" -** תגמול שאינו תגמול קבוע.

## תפקידי הדירקטוריון

5. דירקטוריון התאגיד הבנקאי:

- (א) ידון, יחליט ויקבע, לאחר ששקל את המלצות וועדת התגמול, את מדיניות התגמול של התאגיד הבנקאי, לרבות קריטריונים להערכת הביצועים ולמדידתם, ויפקח על יישום המדיניות. התהליכים לאישור מדיניות התגמול יהיו ברורים ומתועדים היטב.
- (ב) יוודא כי מדיניות התגמול מקדמת עמידה ביעדי התאגיד, ניהול סיכונים מבוסס ואפקטיבי, איננה מעודדת לקיחת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, ומאפשרת שמירה על בסיס הון איתן.
- (ג) יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה לקבוע בהוראה זאת, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

(ד) ידון ויאשר התקשרויות של התאגיד הבנקאי עם נושאי משרה בכירה, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול.

(ה) ידון ויאשר, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול, את עקרונות הסכמי התגמול של עובדי התאגיד הבנקאי שאינם נושאי משרה בכירה.

#### ועדת תגמול

6. דירקטוריון של תאגיד בנקאי ימנה ועדת תגמול, אשר הרכבה ותפקידיה יהיו כנדרש על פי סעיפים 38 ו-38א בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301, וזאת אף בתאגיד שהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301 אינה חלה עליו.

#### מדיניות התגמול

7. בקביעת מדיניות התגמול יקיים התאגיד הבנקאי את הדרישות להלן, במשולב (גם בתאגיד שסעיף 118א לחוק החברות אינו חל עליו) עם הדרישות בסעיף 267ב והתוספת הראשונה א' בחוק החברות:

(א) מדיניות התגמול תיערך על בסיס רב שנתי ותהיה טעונה אישור הדירקטוריון לפחות אחת לשלוש שנים, בנוסף לדיון השנתי בהערכת ביצועי המדיניות, כאמור בסעיף 18(א) להוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301.

(ב) מדיניות התגמול תחול על כלל עובדי התאגיד הבנקאי ועל כל סוגי התגמולים.

(ג) מדיניות התגמול תתבסס גם על שיקולים כלל ארגוניים, כגון, עלויות התגמול בכללותן, פערי תגמול רצויים בין הדרגים השונים, ועוד.

(ד) מדיניות התגמול תנוסח באופן ברור, תגובה בנהלים מפורטים ותכלול, לכל הפחות:

(1) הגדרת "עובדים מרכזיים".

(2) תיאור של מנגנון התגמול לקבוצות שונות של עובדים, כגון, עובדים מרכזיים, ובפרט נושאי משרה בכירה.

(3) תיאור הגורמים המרכזיים המעורבים בתכנון, אישור, יישום וניטור של הסכמי התגמול, ומקורות המידע המשמעותיים המתקבלים מגורמים אלו המזינים ותומכים במנגנון התגמול.

(ה) התאגיד הבנקאי יביא לידיעת העובדים את העקרונות המרכזיים של מדיניות התגמול על מנת ליידעם מראש כיצד יימדדו ביצועיהם וכיצד יתוגמלו.

(ו) במדיניות התגמול יכללו גם עקרונות בנושא תגמול משתנה ותנאי התקשרות עם גורמים העובדים מול לקוחות התאגיד הבנקאי, בהתאם לסעיף 18 להלן.

(ז) עובד מרכזי, למעט דירקטור, לא יהיה מעורב בגיבוש מדיניות התגמול ו/או הסכמי תגמול שלו ושל דרגים זהים או בכירים לו, למעט האמור בסעיף 9(ב) להלן.

(ח) בקביעת המדיניות יש לוודא כי גודלו של סך המרכיב המשתנה לא יגביל את יכולת התאגיד הבנקאי לשמור על איתנות הונו בכל עת; המפקח יהיה רשאי להורות על הגבלת סך תשלום התגמול המשתנה כאחוז מהרווחים נטו כאשר תשלומו אינו עקבי עם שמירה על בסיס הון איתן.

#### מדיניות תגמול בקבוצה בנקאית

8. (א) תאגיד בנקאי השולט בקבוצה בנקאית (להלן- תאגיד בנקאי שולט) יקבע עקרונות למדיניות תגמול קבוצתית.
- (ב) תאגיד בנקאי שולט יפקח על יישום עקרונות מדיניות התגמול הקבוצתית ויוודא כי בתאגידים הנשלטים ובסניפי חו"ל קיימות בקרות נאותות על מנגנון התגמול.
- (ג) דירקטוריון התאגיד הנשלט יתחשב בעקרונות מדיניות התגמול הקבוצתית, שנקבעו על ידי דירקטוריון התאגיד הבנקאי השולט, ככל שהם מתיישבים עם טובת התאגיד הנשלט ועם הוראת סעיף 11 לחוק החברות.
- (ד) התאמות שיבצעו תאגידים נשלטים וסניפי חו"ל לעקרונות מדיניות התגמול הקבוצתית בהתאם לנסיבות, ידווחו לתאגיד הבנקאי השולט.

#### בקרות, תיעוד וביקורת

9. (א) תאגיד בנקאי יקיים בקרות שוטפות ויוודא שהסכמי התגמול הקיימים ומנגנון התגמול מיושמים על פי המדיניות והנהלים, באופן הולם ושאינו נתון למניפולציות. תאגיד בנקאי יודא באופן שוטף שהתגמולים בפועל, מדדי הסיכון ותוצאות מדדי הסיכון עקביים עם המנגנון המתוכנן, ויבצע בהם התאמות על פי הצורך.
- (ב) גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת יהיו מעורבים בפיתוח מנגנון התגמול, במובן שיוודאו שלמות כיסוי הסיכונים, יבחנו את מדדי הסיכון ומדדי הביצוע המוצעים ויעריכו את אפקטיביות הסכמי התגמול ומנגנוניו על ידי ניתוח תוצאות לקיחת הסיכונים ביחס לתגמול ששולם. גורמי הבקרה לעניין זה, יכללו פונקציות ציות, משאבי אנוש, דיווח כספי ופונקציות אחרות על פי העניין.
- (ג) גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת יהיו בלתי תלויים ובעלי סמכות מתאימה, על מנת להבטיח שהשפעתם על מנגנון התגמול, כאמור בסעיף (ב) לעיל, תהיה נטולת פניות. בכלל זה, עובדים אלו לא יאשרו עסקאות, ולא יקבלו החלטות או יתנו יעוץ לגבי נושאי בקרה שעשויים להיות קשורים לתגמול שלהם.
- (ד) התאגיד הבנקאי יתעד באופן נאות את הסכמי התגמול ואת מנגנון התגמול על כל מרכיביו בכדי לאפשר עריכת בקרה וביקורת על ההסכמים שנקבעו; בין היתר, יתועדו קריטריוני הביצוע ותוצאותיהם, בחינת אפקטיביות המנגנון ומידת עמידתו בדרישות הוראה זו ובדרישות כל דין.

(ה) פונקציית הביקורת הפנימית תבחן לפחות אחת לשנתיים את מדיניות התגמול ואופן יישומה בהתאם לאמור בסעיף 21 בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 307, "פונקציית ביקורת פנימית".

#### תגמול עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת

10. (א) התגמולים של עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת ייקבעו לפי סטנדרטים המתחשבים בחשיבות וברגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלו. עובדים אלו יתוגמלו בצורה הולמת, על מנת שהתאגיד הבנקאי יוכל להעסיק עובדים בעלי הכשרה וניסיון מתאימים.
- (ב) מדידת הביצועים של עובדים אלו תתבסס על השגת היעדים של הפונקציות בהן הם משמשים. תגמולי עובדים אלו לא יהיו תלויים בתוצאות העסקיות של התחומים העסקיים שאת פעילותם הם מנטרים, מבקרים או מפקחים.

#### מנגנון התגמול לעובדים מרכזיים

##### א. עקרונות כלליים לתגמול משתנה

11. (א) התגמולים יותאמו לכל סוגי הסיכונים, כולל, לפי העניין, סיכונים הקשים למדידה ולכימות. יש להתחשב בעלות ובכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים אליהם חשוף התאגיד הבנקאי כמו גם בעלות ובסיכון הנזילות בניהול העסקים.
- (ב) קיימות מספר גישות להפיכת תגמולים לרגישים יותר לסיכונים, וביניהן: התאמת התשלומים לסיכון שפעילות העובד עשויה להשית על התאגיד הבנקאי, דחיית תשלומים והתאמתם להתממשות הסיכון, הארכת תקופת המדידה של הביצועים, והקטנת הרגישות לביצועים קצרי טווח. מאחר שלכל גישה ישנם יתרונות וחסרונות, התאגיד הבנקאי נדרש לשלב בין הגישות.
- (ג) ההתאמות לסיכונים יביאו בחשבון את אופק הזמן המשמש למדידת הביצועים ואת איכות מדידת הביצועים. בנוסף, ההתאמות לסיכונים יותאמו לדרג ולתפקיד העובד.
- (ד) מנגנון התגמולים יקבע כך שהיקף התגמולים יושפע מהתממשות הסיכונים בפועל. בפרט, יתאפשר להפחית או לבטל תגמולים משתנים לצורך שמירה על יציבות התאגיד הבנקאי, או אם אלו אינם מוצדקים לנוכח ביצועים שליליים, כגון, ירידה בהכנסות וברווחים, או אי עמידה ביעדים. התאמות בתגמול המשתנה תעשנה הן ברכיב המשתנה השוטף והן ברכיבים שנדחו משנים קודמות, בהתאם לעניין.
- (ה) התאגיד הבנקאי ידרוש מעובדים מרכזיים להתחייב לא ליצור הסדרי גידור פרטיים המבטלים את השפעות הרגישות לסיכון הגלומה בתגמולים שלהם. על התאגיד הבנקאי לקבוע הסדרים להבטחת הציות לדרישה זו, בהתאם לעניין.
- (ו) התאגיד הבנקאי יוודא עמידה בדרישות סעיפים 12 עד 16 להלן על בסיס סך מרכיבי התגמול המשתנה של כל עובד מרכזי בכל שנה קלנדרית.

**ב. אופן הענקה ותשלום של המרכיב המשתנה**

12. (א) הענקה ותשלום של תגמול משתנה יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש, אשר יקיימו, בין היתר, את התנאים להלן:

(1) הקריטריונים יהיו מבוססים על שילוב של ביצועי העובד, היחידה העסקית והתאגיד הבנקאי בכללותו. ביצועי היחידה העסקית יכללו מרכיב שישקף את השפעתה של תרומת היחידה העסקית לערך הכולל של יחידות עסקיות אחרות, ולא יתייחסו אליה במנותק מהתאגיד הבנקאי בכללותו.

(2) הקריטריונים יכללו משתנים פיננסיים, כגון, רווח מותאם לסיכון ולעלות ההון ומדדי סיכון, וינתן גם משקל ראוי למשתנים לא פיננסיים, לרבות עמידה ביעדים כלליים של התאגיד הבנקאי בתחום ניהול הסיכונים ובתחום הציות לחקיקה, להוראות רגולטוריות ולנהלי התאגיד הבנקאי.

(3) הערכת הביצועים תהיה מבוססת על מדדי ביצוע ארוכי טווח.

(ב) תמהיל אמצעי הענקה ותשלום של התגמול המשתנה (מזומן, מניות, מכשירים מבוססי מניות ואחרים), יהיה עקבי עם ניהול הסיכונים של התאגיד הבנקאי וייצור תמריצים המותאמים לאופק הזמן של הסיכון וליצירת ערך בטווח הארוך. בהתאם לכך, בעת הענקה של מניות או מכשירים מבוססי מניות תקבע תקופת החזקה או הבשלה מינימאלית. ראה גם סעיף 15 להלן.

**ג. הגבלת התגמול המשתנה כפונקציה של התגמול הקבוע**

13. (א) התגמול הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול, על מנת לאפשר הפעלת מדיניות תגמול משתנה גמישה לחלוטין ומותאמת ביצועים, לרבות האפשרות שלא לשלם כלל תגמול משתנה.

בהתאם לאמור ייקבעו יחסים הולמים בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע שיקיימו את האמור להלן:

(1) התגמול המשתנה המרבי לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע עבור כל עובד.

(2) למרות האמור בסעיף קטן (1), בתנאים חריגים התאגיד הבנקאי רשאי לקבוע שהתגמול המשתנה המרבי יגיע עד ל-200% מהתגמול הקבוע. קביעה כאמור תלווה בהחלטה מנומקת ומפורטת של הדירקטוריון שתוגש, ככל שנדרש, לאישור האסיפה הכללית; החלטה כאמור תכלול, בין היתר, את פירוט הסיבות, מספר העובדים המושפעים, תפקידם וההשפעה על התאגיד הבנקאי.

(ב) בקביעת האיזון המתאים בין תגמול קבוע לתגמול משתנה יש להתחשב בניסיון, מומחיות, כישורים, בכירות, אחריות וביצועי העובד וכן להתחשב בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים ובאיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של התאגיד הבנקאי.

(ג) היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, עבור עובדים בפונקציות ניהול סיכונים, בקרה, ביקורת ופונקציות תומכות שונות, יטה יותר לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל העובדים בפונקציות העסקיות.

(ד) ביישום סעיף זה, תגמול משתנה הינו זה המשווה לעובד שהוענק או שולם בגין שנה קלנדרית, ולרבות, תגמולים בגין סיום העסקה שסווגו כתגמול משתנה והפרשות סוציאליות בגין תגמול משתנה, אם ישנן.

#### ד. דחייה של תשלום התגמול המשתנה על פני מספר שנים

14. כל תשלום של תגמול משתנה יהיה כפוף להסדרי דחייה, אשר יקיימו את התנאים להלן:
- (א) לפחות 50% מסך המרכיב המשתנה המשווה לעובד שהוענק בגין שנה קלנדרית ידחה. שיעור הרכיב הנדחה יעלה בהתאם לבכירות ולתפקידו של העובד המרכזי וככל שמשקלו של התגמול המשתנה בתגמול הכולל וסכומו המוחלט גדולים יותר.
- (ב) תקופת הדחייה של סך המרכיב המשתנה שהוענק בגין שנה קלנדרית לא תפחת משלוש שנים, ותעלה בהתאם לבכירות ולתפקידו של העובד המרכזי וככל שמשקלו של התגמול המשתנה בתגמול הכולל וסכומו המוחלט גדולים יותר.
- (ג) קצב ההבשלה של סך המרכיב המשתנה שהוענק בגין שנה קלנדרית לא יהיה מהיר יותר מקו ישר.
- (ד) תשלום בפועל בגין תגמולים משתנים נדחים יותאם לביצועים, פיננסיים ולא פיננסיים, כפי שהתממשו בדיעבד על פני התקופה.
- (ה) סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של תגמולים נדחים הנמצאים תחת הסדרי דחייה.
- (ו) על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה שנה, אין חובה לדחות תשלומו של אותו תגמול משתנה.

#### ה. הענקת של תגמול משתנה במניות ובמכשירים מבוססי מניות

15. (א) לפחות 50% מסך התגמול המשתנה שהוענק בגין שנה קלנדרית לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות יוענק בצורת מניות ומכשירים מבוססי מניות, שהזכאות להם מבשילה על פני מספר שנים, בהתאם לביצועים בתקופה זו.
- (ב) במקרה של הענקת תגמול משתנה באמצעות אופציות, על ועדת התגמול לקיים דיון מנומק מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות, ולהציג את הנימוקים בפני הדירקטוריון.

#### ו. תגמולים אחרים

16. (א) תאגיד בנקאי לא יעניק ולא ישלם תגמולים משתנים במהותם שאינם מותני ביצועים, למעט מענק חתימה לעובד מרכזי חדש בקבוצה הבנקאית, המוגבל לשנת העבודה הראשונה.



לעניין זה, מענק המותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה שהוגדרה מראש או אשר נועד להבטיח המשך העסקה (לדוגמה, מענק הישארות או מענק שימור) הינו תגמול משתנה שאינו מותנה ביצועים. לפיכך, לא יהווה חלק מתכנית תגמול של תאגיד בנקאי.

(ב) תגמולים בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של כלל עובדי התאגיד הבנקאי, ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום ההעסקה, ויסווגו בהתאם כתגמול משתנה. תשלום תגמולים כאמור יהיה כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת העובד המרכזי על פני תקופה מינימאלית שלא תפחת מ-3 שנים ואשר תגדל בהתאם לבכירותו ולתפקידו, וכמו גם להפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד (ex-post), כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכונים יתר.

#### אופן התשלום לעובדים מרכזיים

17. כל התגמולים לעובדים מרכזיים, למעט דירקטורים, ישולמו באופן ישיר לעובדים אלו, ולא דרך תאגיד או גוף אחר כלשהו.

#### גורמים העובדים מול לקוחות התאגיד

18. (א) תגמולים משתנים לעובדי התאגיד הבנקאי העוסקים בשיווק או במכירה של מוצרים ושירותים, או במתן שירות או ייעוץ ללקוחות התאגיד הבנקאי, יהיו עקביים עם ניהול הסיכונים של התאגיד הבנקאי. בפרט, יש לוודא כי תגמולים אלו אינם מעודדים יחס לא הוגן במסגרת הקשר עם הלקוח, למשל, מכירת מוצר שאינו מתאים ללקוח, מסירת מידע חסר או מטעה, ועוד.

(ב) תאגיד בנקאי יודא כי תנאי התקשרות למיקור חוץ עם גורמים העובדים מול לקוחות התאגיד (כגון, עורכי דין העובדים מול לווים בקשיים ומקדמי מכירות הנשכרים לצורך שיווק מוצרים) לא יכללו מנגנונים המגבירים את חשיפת התאגיד לסיכונים ו/או מגבירים את ניגוד העניינים בין התאגיד ו/או לקוחותיו לבין נותן השירות במיקור חוץ.

#### עדכונים

חוזר 06 מס'	גרסה	פרטים	תאריך
2403	1	הוראה מקורית	19.11.13