

ק.ל.ע. חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ

(להלן: "החברה המנהלת")

עיקרי מדיניות התגמול לשנים 2024-2027

1. מטרת המדיניות

מטרת מדיניות זו הינה קביעת הוראות לעניין גיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי¹ ועובדים אחרים בחברה המנהלת, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של החברה המנהלת, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלה, ועם הצורך בניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות הקרן (להלן: "הקרן"), וזאת בין היתר בהתאם לנדרש בפרק 5 בחלק 1 שבשער 5 לקודקס הרגולציה בנושא 'תגמול'.

2. תחולה

מדיניות זו חלה על כל תגמול לעובד ובעל תפקיד מרכזי, בשל כהונתו או עיסוקו בחברה המנהלת, בין אם שולם במישרין על ידי החברה המנהלת ובין אם שולם באמצעות גורם אחר, לרבות השולט בחברה המנהלת, אשר יאושר לאחר ה-1 ביולי 2014.

3. שיקולים

מדיניות זו נקבעה בהתחשב, בין היתר, בשיקולים אלה:

- 3.1. קידום מטרות החברה המנהלת, תכנית העבודה שלה ומדיניותו בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.
- 3.2. מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לחברה המנהלת עצמה ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעות הקרן.
- 3.3. הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות הקרן, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.
- 3.4. מצבה הפיננסי של החברה המנהלת, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון.
- 3.5. היקף נכסי חסכון המנוהלים על ידי החברה המנהלת וכן אופי ומורכבות פעילות החברה המנהלת.
- 3.6. אופייה של החברה המנהלת כחברה מנהלת קרן השתלמות ענפית, שהינה מלכ"ר.
- 3.7. אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיוטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלבנטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים.

¹ כהגדרת מונח זה בפרק 5 בחלק 1 שבשער 5 לקודקס הרגולציה בנושא 'תגמול' מיום 11 ביולי 2019.

ק.ל.ע. חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ (להלן: "החברה המנהלת")

4. עקרונות תגמול לעובדי החברה שאינם בעלי תפקיד מרכזי

- 4.1. תגמול עובדי החברה המנהלת נקבע על בסיס משכורת חודשית קבועה ותשלום הוצאות נסיעה (בעלות "חופשי חודשי"). בנוסף, זכאים עובדי החברה המנהלת לתנאים סוציאליים הבאים: הפרשות לקרן פנסיה כחוק, הפרשות לקרן השתלמות (אופציונלי), חופשה שנתית כדין, ימי מחלה כדין ודמי הבראה כדין.
- 4.2. התגמול והתנאים הסוציאליים כאמור נקבעים בהסכם עבודה אישי.
- 4.3. לצורך קביעת גובה המשכורת המשולמת לעובדי החברה יילקחו בחשבון השכלת העובד, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו וכן תחומי אחריותו.
- 4.4. האמור בסעיף זה אינו חל על עובד החברה אשר הינו בעל תפקיד מרכזי.
- 4.5. מדיניות זו לגבי העובדים תובא לידיעתם באמצעות פרסום עיקריה באתר האינטרנט של החברה המנהלת.

5. עקרונות תגמול לדירקטורים (למעט דירקטור חיצוני)

- 5.1. בהיות החברה בבעלות משותפות של ממשלת ישראל ושל איגוד העובדים הסוציאליים, חברי הדירקטוריון ממונים בחברה בידי שני גופים אלה.
- 5.2. **דירקטורים מטעם איגוד העובדים הסוציאליים** - החברה סבורה כי בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון, ראוי כי הדירקטורים שמונו בידי איגוד העובדים הסוציאליים יקבלו תגמול בשיעור כפי שנקבע בעמדת הממונה על שוק ההון במכתב שה. 2022-2597 בנוגע לתשלום גמול לדירקטור שאינו דירקטור חיצוני בחברה המנהלת קופות גמל ענפיות בלבד, וזאת בזיקה לתקנות החברות הממשלתיות. במסגרת זו בגין ישיבה טלפונית ראוי כי הדירקטור יהא זכאי לתגמול בשיעור של 50% הגמול הקבוע לישיבה כקבוע בתקנות החברות הממשלתיות, ובגין קבלת החלטת דירקטוריון ללא התכנסות לא יהיה זכאי הדירקטור לגמול שהוא.
- 5.3. **דירקטורים מטעם ממשלת ישראל** - בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון, הדירקטורים שמונו בידי ממשלת ישראל יקבלו תגמול בשיעור כפי שנקבע בתקנות החברות הממשלתיות והוראות רשות החברות הממשלתיות. בגין ישיבה טלפונית זכאי הדירקטור לתגמול בשיעור של 50% הגמול הקבוע לישיבה כקבוע בתקנות החברות הממשלתיות. בגין קבלת החלטת דירקטוריון ללא התכנסות לא זכאי הדירקטור לגמול שהוא. יו"ר הדירקטוריון זכאי לתגמול גבוה במקצת ביחס לכל אלה, כאמור בתקנות החברות הממשלתיות.
- 5.4. האמור בסעיף זה אינו חל על דירקטור חיצוני ועל נציגים חיצוניים אשר אינם כפופים להוראות מדיניות זו.

ק.ל.ע. חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ (להלן: "החברה המנהלת")

6. עקרונות תגמול לדירקטורים חיצוניים

6.1. בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון, הדירקטורים החיצוניים יקבלו תגמול בשיעור כפי שנקבע בתקנות החברות הממשלתיות והוראות רשות החברות הממשלתיות.

7. עקרונות תגמול לחברי ועדת השקעות שאינם דירקטורים

7.1. בגין השתתפות בישיבות ועדת השקעות, יו"ר ועדת ההשקעות (שהינו נח"צ ושאנו דירקטור) יקבל תגמול בשיעור כפי שנקבע לדירקטור חיצוני (גמול לישיבה וגמול שנתי) בתקנות החברות הממשלתיות והוראות רשות החברות הממשלתיות.

7.2. בגין השתתפות בישיבות ועדת השקעות, חבר ועדת ההשקעות (שאנו דירקטור ושאנו נח"צ) יקבל תגמול בשיעור כפי שנקבע לדירקטור מטעם המדינה בתקנות החברות הממשלתיות והוראות רשות החברות הממשלתיות.

7.3. יובהר כי לא ישולם גמול לחבר ועדת ההשקעות כאמור בגין השתתפות בתקשורת, למעט במקרים בהם תקנה 41ה6(ד) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 מאפשרות קיום ישיבה בתקשורת. במקרה כזה גובה הגמול לישיבה יהיה מחצית מגובה הגמול שהיה משתלם לישיבה פרונטאלית.

7.4. בגין השתתפות בישיבות פרונטאליות יהיו זכאים חברי ועדת השקעות (שאינם דירקטורים), להחזר הוצאות חניה או נסיעה, כנגד קבלות שיעבירו לחברה וזאת עד תקרה של 70 ש"ח לישיבה או לישיבות שנערכו באותו היום.

8. עקרונות תגמול למנהל הכללי

8.1. לאור אופייה של החברה המנהלת כחברה מנהלת קרן השתלמות ענפית, שהינה מלכ"ר, ולאור הזיקה בין מנכ"ל החברה המנהלת לאיגוד העובדים הסוציאליים, לא ישולם למנכ"ל שכר בעד ניהול החברה המנהלת. הדירקטוריון סבור כי מדיניות זו הינה ראויה, וממילא מנכ"ל החברה המנהלת פועלת בכובד ראש במסגרת תפקידו ופועל לצמצום סיכוני הקרן ועמיתיה, אף ללא קבלת גמול.

8.2. בשל האחריות הרבה המוטלת על כתפי מנכ"ל של חברה מנהלת, כפי שהיקפה נקבע מעת לעת בהוראות הדין ובהוראות הממונה ורשות החברות הממשלתיות, תבוטח מנכ"ל החברה בביטוח אחריות מקצועית בקשר עם מילוי תפקידה בחברה המנהלת, הכל בכפוף למגבלות הקבועות בדין, לתקנון החברה המנהלת ולאישור האורגנים המוסמכים.

9. עקרונות תגמול כלליים לבעל תפקיד מרכזי (למעט דירקטורים ומנכ"ל)

9.1. בעלי תפקיד מרכזי מקבלים תגמול המורכב מרכיב קבוע בלבד.

9.2. להלן שיקולים שיש להתייחס אליהם בקביעת תגמול לבעל תפקיד מרכזי:

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

ק.ל.ע. חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ (להלן: "החברה המנהלת")

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

1.1.3. היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה המנהלת, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת לעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה המנהלת.

9.3. האמור בסעיף זה אינו מתייחס לדירקטורים ומנכ"ל לגביהם ניתנה התייחסות בסעיפים 4 עד 7 לעיל.

10. תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות בקרה

בנוסף לאמור לעיל, תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות בקרה לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים.

11. תגמול לבעלי תפקיד מרכזי, עובדים וגורמים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

החברה המנהלת אינה מעסיקה בעלי תפקיד מרכזי למעט עובד העוסק בשיווק מול לקוחות ואשר מקבל תגמול שאינו על בסיס רכיב משתנה.

12. תגמול למי שעוסק בניהול השקעות בפועל

ניהול השקעות הקרן מבוצע במיקור חוץ בידי בית השקעות חיצוני, נכון למועד קבלת מדיניות זו: מיטב ניהול תיקים בע"מ (להלן, לרבות חברת אם של חברה זו: "מיטב"). מנגנון התגמול הפנימית של מנהלי ההשקעות של מיטב שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של הקרן, אינו כולל מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים ו/או תמריצים שליליים.

13. אופן תשלום תגמול לבעל תפקיד מרכזי

כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי משולמים באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר.

לעניין זה, "בעל תפקיד מרכזי" - למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה המנהלת, גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בחברה המנהלת.

14. ביטוח

14.1. בשל הצורך להעניק שכבת הגנה נוספת לעמיתי הקרן, החברה עורכת ביטוח חבות אחריות דירקטורים ונושאי משרה בקשר עם מילוי תפקידם בחברה המנהלת, הכל בכפוף למגבלות הקבועות בדין, לתקנון החברה המנהלת ולאישור האורגנים המוסמכים.

ק.ל.ע. חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ (להלן: "החברה המנהלת")

15. סיום העסקה ומענק פרישה לנושאי משרה

החברה המנהלת אינה מעניקה מענק פרישה לנושאי משרה.

מדיניות התגמול שעל בסיסה נקבעו עיקרי המדיניות המפורטים לעיל, אושרה בידי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) בישיבה מיום 25.11.25 ובידי דירקטוריון החברה המנהלת בישיבה מיום 25.11.25.

ק\101\79\147-4