



בנק ישראל
הפיקוח על הבנקים
אגף מדיניות והסדרה

ירושלים, ה' חשון, תשע"ה
29 אוקטובר, 2014
הס-367

לכבוד

התאגידים הבנקאיים וחברות כרטיסי אשראי - לידי המנהל הכללי

א.ג.נ.,

הנדון: קובץ שאלות ותשובות ליישום הוראת ניהול בנקאי בנושא מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי

(מס' 301A)

1. קובץ זה מהווה ריכוז של עמדות מסוימות לגבי יישום הוראת ניהול בנקאי תקין בנושא "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי". הקובץ אינו מהווה רשימה מלאה של עמדות הפיקוח על הבנקים לגבי סוגיות שעלו ביישום ההוראה, או לגבי סוגיות אחרות שעשויות לעלות בעת יישומה.
2. התשובות הכלולות בקובץ זה מבטאות את עמדתו ופרשנותו המחייבת של המפקח על הבנקים להוראה. בעתיד, תבחן האפשרות לשלב חלק מהתשובות בגוף ההוראה.
3. בצמוד לכל תשובה מופיע תאריך מסירתה או עדכונה האחרון.
4. מסמך זה מוצב באתר האינטרנט של בנק ישראל, ומתעדכן על ידינו מעת לעת.

בכבוד רב,

אור סופר

סגן המפקח על הבנקים

קובץ שאלות ותשובות – מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי

תאריך עדכון	א. תחולה	
	<p>האם כל חברה בת של תאגיד בנקאי נדרשת לבצע את מכלול התהליכים הנוגעים לגיבוש ולאישור מדיניות תגמול?</p>	<p>שאלה 1:</p>
<p>29.10.14</p>	<p>ההוראה חלה על כל חברות הבת של תאגיד בנקאי (למעט אלו שהוחרגו על פי סעיף 3(א)(2)(1) ו-3(א)(2)(2) בהוראה), ואולם על מנת לאפשר יישום מידתי, חברות בת מסוימות (חברות בת כשירות, כהגדרתן להלן) יוכלו לקבל הקלות ביישום ההוראה, כמפורט להלן.</p> <p>חברה המקיימת את כל התנאים הבאים הינה "חברה בת כשירה":</p> <p>1) התאגיד הבנקאי מחזיק, במישרין או בעקיפין, 100% מכל אמצעי השליטה בחברה;</p> <p>2) החברה אינה תאגיד בנקאי ואינה תאגיד עזר שהוא חברת כרטיסי אשראי;</p> <p>3) החברה היא חברה פרטית, כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט-1999.</p> <p>חברה בת כשירה תוכל לפעול כדלקמן (להלן - "ההקלות"):</p> <p>(א) ליישם את ההוראה בדרך של אימוץ מדיניות התגמול של התאגיד הבנקאי השולט בה תוך עריכת ההתאמות הנדרשות;</p> <p>(ב) לא להקים ועדת תגמול, ואם קיימת ועדת תגמול, אין חובה לקיים את דרישות סעיף 38 בהוראת ניהול בנקאי תקין 301 ("ועדת תגמול- הרכב ודרכי עבודה").</p> <p>יישום ההקלות כפוף לכך ש:</p> <p>1) ההתאמות הנדרשות יאושרו לכל הפחות בדירקטוריון חברת הבת; וכן</p> <p>2) כל הסדרי התגמול עומדים בדרישות ההוראה.</p> <p>בנוסף, חברה בת שהיא חברת כרטיסי אשראי שהיקף העובדים בה אינו עולה על 50 עובדים המשתייכת לאגד חברות כרטיסי אשראי הפועלות לצד או בבעלות חברת כרטיסי אשראי אחרת באותה קבוצה בנקאית, תוכל ליהנות מההקלות, בדרך של אימוץ מדיניות התגמול של חברת כרטיסי האשראי המשמעותית בקבוצה, וכפוף למילוי כל התנאים הבאים:</p> <p>1) היא נמצאת בבעלות מלאה של חברת כרטיסי האשראי המשמעותית בקבוצה או בבעלות מלאה של התאגיד הבנקאי העומד בראש הקבוצה או בבעלות מלאה של שניהם יחד;</p> <p>2) כל הסדרי התגמול עומדים בדרישות ההוראה;</p> <p>3) מדיניות התגמול בחברת כרטיסי האשראי המשמעותית עברה את כל הליכי האישור כנדרש בהוראה.</p>	<p>תשובה:</p>

ב. הגדרות	
שאלה 1:	בהוראה נקבעה הגדרת תגמול קבוע כתגמול העומד בארבעה תנאים מצטברים: (א) הענקתו אינה מותנית ביצועים, (ב) נקבע מראש בהסכם התגמול, (ג) סכומו הכספי קבוע, ו- (ד) הוא אינו חסום למימוש במועד הענקתו. האם לאור תנאים אלו, ניתן לסווג תגמול במניות כתגמול קבוע?
תשובה:	29.10.14 תגמול במניות שעוגן בהסכם התגמול יחשב כתגמול קבוע רק אם הוא עונה על כל התנאים הבאים: 1. הענקתו אינה מותנית ביצועים בכל דרך שהיא, לרבות מצבי קיצון. כלומר, ההענקה אינה כפופה לשום תנאי, בדומה למשכורת חודשית. 2. משולם בסכום קבוע, ולא במספר מניות קבוע. 3. המניות אינן חסומות למימוש במועד הענקתן, לרבות חסימה הנעשית משיקולי מס.
שאלה 2:	האם הגדרת עובד מרכזי חלה באופן זהה על כל התאגידים הבנקאיים וחברות הבת שלהם?
תשובה:	29.10.14 הגדרת עובד מרכזי חלה על כל התאגידים הבנקאיים וחברות הבת שלהם. עם זאת, לאור השונות בגודל ובמבנה הארגוני של התאגידים הבנקאיים וחברות הבת, יקבע ש: (1) תאגיד בנקאי שהיקף העובדים שלו נמוך מ-1,000 עובדים, תאגיד עזר שהוא חברת כרטיסי אשראי, וחברות בת לא בנקאיות של תאגידים בנקאיים יוכלו שלא לכלול בהגדרת עובד מרכזי עובד שהיה נכלל בהגדרה רק בשל העובדה שהוא מנהל המדווח ישירות למנהל המדווח ישירות למנכ"ל (כלומר דרג שלישי מתחת למנכ"ל). למען הסר ספק מובהר כי עובד כאמור שעונה על תנאים אחרים בהגדרת עובד מרכזי, למשל נושא משרה בכירה או שתגמולו עולה על 1.5 מ' ש, ימשיך להיחשב עובד מרכזי. (2) חברה בת כשירה, שהגדרתה לעיל, תוכל להפעיל את הפטור הקבוע בסעיף (ב)(2) להגדרת "עובדים מרכזיים" בהוראה גם לגבי נושא משרה בכירה. דירקטוריון תאגיד שעשה שימוש בפטורים האמורים נדרש לוודא כי אין בקבוצה שקיבלה פטור כאמור, עובד שלפעילותו עשויה להיות השפעה מהותית על פרופיל הסיכון של התאגיד. היקף העובדים לעניין זה, יימדד על בסיס מספר משרות במועד קביעת מדיניות התגמול.
ג. בקרות, תיעוד וביקורת	
שאלה 1:	בסעיף 9(ב) נקבע שגורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת יהיו מעורבים בפיתוח מנגנון התגמול. מהי המעורבות הנדרשת מצד גורמים אלו, וכיצד ניתן ליישבה עם הדרישה בסעיף 7(ז) שעובד מרכזי, למעט דירקטור, לא יהיה מעורב בגיבוש מדיניות התגמול ו/או הסכמי התגמול שלו ושל דרגים זהים או בכירים לו?

19.11.13	מעורבות גורמים אלו תבטא בהיבטי ניהול הסיכונים והבקרה, כפי שהם מעורבים בתחומים אחרים של פעילות התאגיד. בפרט, התאגיד הבנקאי לא יסתמך רק על גורם חיצוני בהיבטי ניהול הסיכונים והבקרה שבמנגנון התגמול. על גורמים אלו לתרום למנגנון התגמול בבחינת נאותות מדדי הסיכון והציות המשולבים בו. בין היתר, עליהם להתייחס למדדי הסיכון המתאימים, לוודא שלמות השימוש במדדי הסיכון הרלוונטיים, לבחון את תוצאות מדדי הסיכון בפועל וכדומה. גורמים אלו לא יהיו מעורבים בתרגום רמת מדדי הסיכון לגובה התגמול לגבי תגמול שלהם, של דרגים זהים או בכירים להם.	תשובה:
ד. תגמול עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת		
	בסעיף 10(ב) נקבע כי תגמול עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת לא יהיה תלוי בתוצאות העסקיות של התחומים העסקיים שאת פעילותם הם מנטרים, מבקרים או מפקחים. האם לנוכח זאת הציפיה היא, למשל, שמנהל הסיכונים הראשי והחשבונאי הראשי לא יתוגמלו לפי פרמטר המתייחס לביצועי התאגיד הבנקאי בכללותו, דוגמת התשואה להון?	שאלה 1:
19.11.13	כוונת הסעיף להבטיח שמנגנון התגמול יבנה באופן כזה שלא ישפיע מהותית על שיקול הדעת של גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת בקבלת החלטות העלולות להשפיע לרעה על ביצועי התאגיד. בהתאם לכך, בדוגמא שנשאלה הציפיה היא שהתגמול המשתנה של מנהל הסיכונים הראשי והחשבונאי הראשי יורכב מפרמטרים מאזנים וכי, למשל, פרמטר התשואה להון, לא יהיה הגורם הדומיננטי בו.	תשובה:
ה. אופן הענקה ותשלום של המרכיב המשתנה		
	בסעיף 12(א) נדרש שהענקה ותשלום של תגמול משתנה יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש. האם ניתן לקבל הבהרות לנדרש בסעיף זה?	שאלה 1:
19.11.13	הפיקוח על הבנקים מצפה שמשקלו המצרפי של מרכיב התגמול שלא נקבע לפי קריטריונים קבועים מראש (כמותיים ואיכותיים) לא יעלה על 20% מסך התגמול המשתנה. בהקשר זה ועל מנת למנוע ספק, סעיף 5(ג) בהוראה 301A מתייחס למצבים בהם עולה צורך בהתאמת מדיניות התגמול של תאגיד בנקאי. מובהר כי אין לבצע התאמה בדיעבד של הקריטריונים לתגמול בהתאם לביצועים בפועל, וכי הפיקוח יראה בהתאמה כזו ניהול בנקאי שאינו תקין.	תשובה:
ו. הגבלת התגמול המשתנה כפונקציה של התגמול הקבוע		
	סעיף 13(א)(2) קובע שבתנאים חריגים התאגיד הבנקאי רשאי לקבוע שהתגמול המשתנה המרבי יגיע עד ל-200% מהתגמול הקבוע. מה יכול להיחשב תנאי חריג לעניין זה?	שאלה 1:
29.10.14	הפיקוח על הבנקים אינו קובע בשלב זה מה יכול להיחשב תנאי חריג, ואולם מצופה כי תנאי חריג יהיה יוצא דופן בכל שלושת ההיבטים הבאים: 1. הוא אינו חוזר על עצמו בכל שנה. 2. הוא אינו חל על קבוצה רחבה של עובדים מרכזיים.	תשובה:

	<p>3. הוא מתקיים בשל אירוע חריג, למשל, פרויקט חד פעמי, שינוי מבני מהותי. למען הסר ספק, השגת תוצאות עסקיות מוצלחות במיוחד, למשל עקב גידול מהותי ברווחים או צמצום שוטף בעלויות תפעוליות, תיחשב לחלק ממהלך העסקים הרגיל ואינה בבחינת "אירוע חריג".</p>	
	<p>כיצד יש למדוד את התגמול המשתנה המוענק או משולם בגין שנה קלנדרית לצורך חישוב היחס המקסימאלי הנדרש בסעיף 13 בהוראה?</p>	שאלה 2:
29.10.14	<p>המדידה של התגמול המשתנה - היחס הצפוי והמרבי – יכולה להיעשות על פני משך כל תקופת הסכם ההעסקה, בנתונים הידועים במועד החתימה, כך שהתגמול המשתנה שייחוס לשנה קלנדרית יפרס באופן יחסי. לעניין זה, מועד החתימה הינו מועד החתימה על הסכם העסקה ספציפי או מועד קביעת מדיניות התגמול, לפי העדכני שבין השניים.</p> <p>לדוגמה, לפי הסכם העסקה לשלוש שנים, התגמול המשתנה המרבי לעובד מרכזי X לפי המדידה החשבונאית הוא 0.9 מ' ש. סכום ההוצאה החשבונאית האמורה מתייחס לכל תקופת ההסכם. התגמול הקבוע של אותו עובד מרכזי לכל שנה קלנדרית בתקופת ההסכם הינו 0.5 מ' ש. היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע עבור עובד מרכזי X הינו $0.3/0.5$ ($0.9: 3 =$).</p> <p>הפיקוח על הבנקים יבחן פרסום בעתיד של הבהרות נוספות בנושא.</p>	תשובה:
	<p>סעיף 13(ג) להוראה קובע כי "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." האם הדרישה להטיית היחס עבור עובדי פונקציות הפיקוח והבקרה מתקיימת גם כאשר התגמול המשתנה של העובדים בפונקציות העסקיות בתאגיד נמוך מהמקסימום המותר?</p>	שאלה 3:
29.10.14	<p>מטרת הדרישה הינה להבטיח שהתגמול של עובדי פונקציות הפיקוח והבקרה אינו פוגע באי תלותם. בתאגיד בנקאי שבו התגמול המשתנה נמוך משמעותית מהתגמול הקבוע עבור העובדים בפונקציות העסקיות, אין חובה לצמצם עוד יותר את משקלו של התגמול המשתנה אצל עובדי פונקציות הפיקוח והבקרה, כפוף לכך שנשמרת עצמאותם של עובדים אלו ומתקיימים התנאים האחרים בנוגע לתגמולם.</p>	תשובה:
	<p>הענקה של תגמול משתנה במניות ובמכשירים מבוססי מניות</p>	
	<p>סעיף 15(א) בהוראה קובע כי "לפחות 50% מסך התגמול המשתנה שהוענק בגין שנה קלנדרית לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות יוענק בצורת מניות ומכשירים מבוססי מניות...".</p> <p>1. האם הדרישה חלה על תאגידים שהם חברות פרטיות?</p> <p>2. האם תאגידים בנקאיים שסחירות מניותיהם נמוכה יכולים לקבל הקלות בנושא?</p> <p>3. האם הדרישה כאמור חלה על כל תגמול משתנה שהוענק, גם אם שיעורו בתגמול השנתי קטן?</p>	שאלה 1:

29.10.14	<p>מטרת סעיף 15(א) הינה לחזק את הקשר בין התגמול המשתנה לנושא משרה (כהגדרתו בחוק החברות) לבין ביצועי התאגיד הבנקאי בראייה ארוכת טווח; בהתאם לכך:</p> <p>1. הדרישה בסעיף זה לא חלה על חברות פרטיות כהגדרתן בחוק החברות, התשנ"ט-1999.</p> <p>2. תאגיד בנקאי הסבור כי הסחירות הנמוכה במנייתו פוגעת בקשר בין התגמול המשתנה לנושאי משרה לבין ביצועי התאגיד בראייה ארוכת טווח, יפנה למפקח בבקשה לקבלת פטור זמני מהדרישה.</p> <p>3. אין חובה להחיל את הדרישה בסעיף זה על תגמול משתנה של נושא משרה בשנה בה סך התגמול המשתנה שהוענק לאותו נושא משרה בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע שלו באותה שנה.</p>	תשובה:
ח. תגמולים משתנים אחרים		
	<p>ברישא של סעיף 16(א) נקבע כי "תאגיד בנקאי לא יעניק ולא ישלם תגמולים משתנים במהותם שאינם מותני ביצועים, למעט מענק חתימה לעובד מרכזי חדש בקבוצה הבנקאית, המוגבל לשנת העבודה הראשונה". האם מענק חתימה יסווג כתגמול משתנה בשנה בה הוא ניתן? ואם כן, האם ניתן לפרוס אותו?</p>	שאלה 1:
29.10.14	<p>מענק חתימה ישולם ויסווג כתגמול משתנה בשנה הראשונה לעבודת העובד המרכזי החדש. עם זאת, בשונה מתגמול משתנה אחר, אין לפרוס אותו אלא לזקוף אותו בשנת העבודה הראשונה במלואו ואין חובה להחיל עליו את סעיף 15 בהוראה (הענקה של תגמול משתנה במניות ובמכשירים מבוססי מניות). עם זאת, במקרים מסוימים תאגידים בנקאיים יכולים להכיר במענק החתימה כתגמול משתנה חריג לפי סעיף 13(א)(2) בהוראה ובכפוף לאישור המפקח.</p>	תשובה:
	<p>בסיפא של סעיף 16(א) נקבע כי "מענק המותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה שהוגדרה מראש או אשר נועד להבטיח המשך העסקה (לדוגמא, מענק הישארות או מענק שימור) הינו תגמול משתנה שאינו מותנה ביצועים. לפיכך, לא יהווה חלק מתכנית תגמול של תאגיד בנקאי." איזה תנאים צריכים להיכלל במענק כאמור על מנת שניתן יהיה לראות בו תגמול מותר?</p>	שאלה 2:
19.11.13	<p>מענק המותנה בהשלמת תקופת העסקה שהוגדרה מראש או אשר נועד להבטיח המשך העסקה הינו תגמול מותר אם הוא עומד בכל הקריטריונים המתאימים לתגמול משתנה, כאמור בסעיפים 11 עד 15 להוראה; אחרת יש לראות בו "תגמול משתנה שאינו מותנה ביצועים", אשר כאמור הינו אסור לפי הפתיח לסעיף 16(א). יישום הקריטריונים האמורים משמעם שמענק כאמור ישולם או יוענק רק אם הדבר מוצדק לנוכח ביצועי התאגיד הבנקאי, היחידה העסקית והעובד האמור. מענק זה יטופל כתגמול משתנה. בכל מקרה, על התאגיד הבנקאי לוודא שהמענק עקבי עם ניהול סיכונים סדור ואפקטיבי ושהוא יכול להסביר את הצורך במתן מענק מסוג זה.</p>	תשובה:
	<p>ברישא של סעיף 16(ב) נקבע כי "תגמולים בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של כלל עובדי התאגיד הבנקאי ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל...".</p> <p>1. האם ניתן לבחון את תנאי העסקה מול קבוצה מסוימת של עובדים, למשל קבוצת העובדים המועסקת במסגרת חוזים אישיים?</p>	שאלה 3:

	2. האם "תנאי העסקה" הם התנאים הקבועים בחוזה ההעסקה או גם תנאים נהוגים?	
29.10.14	<p>1. אופן בחינת "תנאי העסקה של כלל עובדי התאגיד הבנקאיים":</p> <p>(א) קבוצת עובדים תחשב כ"כלל עובדי התאגיד" לעניין זה, רק אם היא כוללת לפחות 75% מכלל עובדי התאגיד הבנקאיים.</p> <p>(ב) באירועים של מבצעי פרישה מוקדמת, קבוצת העובדים לייחוס תהיה לפחות 75% מעובדי התאגיד הבנקאיים שפרשו במבצעי פרישה מוקדמת בשנים האחרונות, ובלבד שלא מדובר במבצעי פרישה ייעודיים למנהלים בכירים.</p> <p>2. ככלל מצופה כי תנאי ההעסקה יתאימו לחוזה העסקה, ולפיכך הבחינה תעשה לפי חוזה העסקה, ואולם ניתן לקבוע ש – "תנאי העסקה" הינם בהתאם לנוהג בתאגיד הבנקאיים, בתנאי שהתאגיד מוכיח שהנוהג חל על לפחות 75% מעובדי התאגיד.</p>	תשובה:
	על פי סעיף 16(ב), תגמולים בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של כלל עובדי התאגיד הבנקאיים ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום ההעסקה, ויהיו כפופים להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד העזיבה ולהתאמה לביצועים בדיעבד. באילו תנאים נדרש להתאים תגמולים אלו לביצועים בדיעבד?	שאלה 4:
29.10.14	<p>הדרישה להתאמת הענקת תגמולים אלו לביצועים ולסיבת סיום העסקה והדרישה לדחיית תשלומם והתאמתם לביצועים נועדו למנוע מצב בו העובד המרכזי יקבל בסוף כהונתו תגמולים כאמור, שיעמדו בסתירה למצב התאגיד הבנקאיים כפי שיתברר בדיעבד.</p> <p>עם זאת, בשונה מהקריטריונים להתאמת התגמול המשתנה בגין ההעסקה השוטפת, ניתן לקבוע שמנגנון התאמה (הפחתה או ביטול) של הרכיבים האמורים, יופעל רק במצבים קיצוניים לתאגיד הבנקאיים, כפי שיוגדרו מראש ויעוגנו בכתב בעזרת פרמטרים כמותיים ואיכותיים. יש לקשור ככל שניתן בין תחומי אחריות העובד לבין המצבים הקיצוניים בגינם יופעל לגביו מנגנון התאמה. בכל מקרה, תגמולים כאמור יסווגו כתגמולים משתנים. כמו כן, קצב ההבשלה של תגמולים אלו לא יעודד לקיחת סיכונים יתר.</p>	תשובה:
	כיצד יסווג מענק הסתגלות/אי תחרות (או כל תגמול בשם אחר הדומה במהותו)?	שאלה 5:
29.10.14	<p>מענק הסתגלות/אי תחרות, הנקבע מראש בהסכם, בגין שלושת החודשים הראשונים לאחר פרישת העובד ייחשב כאילו ניתן במסגרת תנאי ההעסקה לכלל עובדי התאגיד הבנקאיים לעניין סעיף 16(ב).</p> <p>מענק הסתגלות/אי תחרות בגין תקופה מעבר לשלושת החודשים האמורים, ייכלל, לצורך חישוב היחס בין התגמול הקבוע למשתנה, כתגמול משתנה בפריסה בקו ישר בהתאם לתקופת חוזה ההעסקה או על פני 3 שנים (במקרה שההסכם אינו לתקופה קצובה).</p>	תשובה:
	כיצד יש לסווג תגמולי פרישה ופיצויי פיטורין המחושבים לצרכים חשבונאיים על בסיס הערכות אקטואריות?	שאלה 6:

29.10.14	תאגיד בנקאי יפרוס תגמולים אלו לאורך השנים בהתאם לקבוע בתנאי ההעסקה ללא קשר לפריסה לצורך הרישומים החשבונאיים. לדוגמא: במקרה שהפיצויים לעובדים המרכזיים עשויים, בהתאם לקבוע בתנאי ההעסקה, להגיע עד 250% מהמשכורת החודשית, בעוד הפיצויים לכלל עובדי התאגיד הבנקאי עשויים, בהתאם לקבוע בתנאי ההעסקה, להגיע עד 100% מהמשכורת החודשית- יש לכלול לצורך חישוב היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, תגמול משתנה של 1.5 משכורות חודשיות לכל שנה.	תשובה:
	כיצד יש לטפל בהתאמות של תגמולים בגין סיום העסקה הנובעות מנסיבות כגון: מעבר מדור א' לדור ב' בתנאים מופחתים, שינוי בכירות העובד, העלאת שכר וכדומה?	שאלה 7:
29.10.14	אין צורך לכלול התאמות של תגמולים בגין סיום העסקה הנובעות מהסיבות הנזכרות לעיל במסגרת התגמול המשתנה לצורך חישוב היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע.	תשובה:
	האם הדרישה בסעיף 16(ב) לדחות תגמולים בגין סיום העסקה חלה גם במקרים של סיום העסקה בשל מוות, נכות או מחלה קשה של העובד המרכזי?	שאלה 8:
29.10.14	לא.	תשובה:
ט. הוראות מעבר		
	על פי סעיף 23(א) בחוזר המפקח 06-2403, חברות בת של תאגיד בנקאי נדרשות לקבוע מדיניות תגמול על פי דרישות ההוראה עד ליום 30.6.14, גם בהתחשב בעקרונות מדיניות התגמול הקבוצתית, כאמור בסעיף 8(ג) בהוראה. מאחר שהתאגיד הבנקאי השולט נדרש לקבוע את מדיניות התגמול הקבוצתית עד ליום 30.6.14, לחברות הבת לא נותר מספיק זמן להיערך באופן עצמאי. האם תתאפשר דחייה של מועד היישום לחברות הבת?	שאלה 1:
29.10.14	עבור חברות בת של תאגיד בנקאי, שהן חברות פרטיות כהגדרתן בחוק החברות, התשנ"ט-1999, המועד האחרון לקביעת מדיניות תגמול בהתאם לדרישות ההוראה יהיה 30.9.14. כל יתר הוראות המעבר יחולו כאמור בסעיף 23(ב) בחוזר האמור.	תשובה: