

ירושלים, כ"א באלול, תשע"ג

27 באוגוסט, 2013

REG12.036.035B

לכבוד

התאגידים הבנקאיים וחברות כרטיסי אשראי - לידי המנהל הכללי

א.ג.ג.,

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

**(מס' xxx)**

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 ליישום ההוראה, או לגבי סוגיות אחרות שעשויות לעלות בעת יישומן.
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

העתק - המפקח על הבנקים

**קובץ שאלות ותשובות – מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי**

תאריך עדכון		
<b>בקורות, תיעוד וביקורת</b>		
	<p><b>שאלה:</b> 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) שנושא משרה בכירה לא יהיה מעורב בגיבוש מדיניות התגמול ו/או הסכמי התגמול שלו ושל דרגים זהים או בכירים לו?</p>	
xx.xx.xx	<p><b>תשובה:</b> 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.</p>	
<b>תגמול עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת</b>		
	<p><b>שאלה:</b> בסעיף 10(ב) נקבע כי תגמול עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת לא יהיה תלוי בתוצאות העסקיות של היחידות שאת פעילותן 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?</p>	
xx.xx.xx	<p><b>תשובה:</b> כוונת הסעיף להבטיח שמנגנון התגמול יבנה באופן כזה שלא ישפיע מהותית על שיקול הדעת של גורמי ניהול הסיכונים, בקרה וביקורת 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.</p>	
<b>הגבלת התגמול המשתנה כפונקציה של התגמול הקבוע</b>		
	<p><b>שאלה:</b> כיצד יש למדוד את התגמול המשתנה המוענק או משולם בגין שנה קלנדרית לצורך חישוב היחס המקסימאלי הנדרש בסעיף 13 בהוראה?</p>	
xx.xx.xx	<p><b>תשובה:</b> המדידה של התגמול המשתנה - היחס הצפוי והמרבי – יכולה להיעשות על משך כל תקופת הסכם ההעסקה, כך שהתגמול המשתנה שייחוס לשנה קלנדרית ייפרס באופן יחסי. לדוגמה, לפי הסכם העסקה לשלוש שנים, התגמול המשתנה הצפוי 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 <math>0.3/0.5 (= 0.9)</math>. הפיקוח על הבנקים יבחן פרסום בעתיד של הבהרות נוספות בנושא.</p>	

<b>תגמולים משתנים אחרים</b>	
<b>שאלה:</b>	בסיפא לסעיף 16(א) נקבע כי "מענק המותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה שהוגדרה מראש הינו תגמול משתנה שאינו מותנה ביצועים. לפיכך, לא יהוה חלק מתכנית תגמול של תאגיד בנקאי." איזה תנאים צריכים להיכלל במענק הישארות על מנת שניתן יהיה לראות בו תגמול מותר.
<b>תשובה:</b>	מענק המותנה בהשלמת תקופת העסקה שהוגדרה מראש הינו תגמול מותר אם הוא עומד בכל הקריטריונים המתייחסים 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 ההישארות ישולם או יוענק רק אם הדבר מוצדק לנוכח ביצועי התאגיד הבנקאי, היחידה העסקית והעובד האמור. מענק כאמור 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.
<b>שאלה:</b>	<b>האם על פי סעיף 16(ב), נדרש לדחות תגמולים בגין סיום העסקה מעבר למתחייב על פי חוק בגין רכיבים, שלכאורה אינם מותאמי ביצועים (כגון פיצויים מוגדלים) ובאילו תנאים נדרש להתאימם לביצועים בדיעבד?</b>
<b>תשובה:</b>	xx.xx.xx נדרש לדחות תשלומים גם בגין רכיבים אלו. הדרישה נועדה למנוע מצב בו העובד המרכזי יקבל בסוף כהונתו תגמולים כאמור, שיעמדו בסתירה למצב התאגיד הבנקאי כפי שיתברר בדיעבד. עם זאת, בשונה מהדרישה המתייחסת להעסקה השוטפת, הציפייה כי מנגנון התאמה (הפחתה או ביטול) של הרכיבים האמורים הנדחים מעבר לתקופת העסקה יופעל רק במצבי קצה לתאגיד הבנקאי, כפי שיוגדרו מראש ויעוגנו בכתב.