

מדיניות תגמול לשנים 2022-2024

מדיניות התגמול מטרתה לקבוע כללים, קריטריונים ואמות מידה שלפיהם ייקבעו תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בקופה, תוך התאמה למאפיינים הספציפיים של הפעילות עליה אחראי העובד הרלבנטי, לניסיונו, הכשרתו וביצוע התפקיד על ידו. מטרת מדיניות התגמול להלן הינן עמידה בהוראות חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6, תוך שימור הון אנושי וגיוס כוח אדם איכותי מחד גיסא והימנעות ממערכת תמריצים המעודדת נטילת סיכונים מופרזת העלולה לפגוע ביציבות הקופה ובניהול מושכל של כספי חסכון מאידך גיסא. מדיניות תגמול זו נקבעה מתוך מטרה לסייע בהשגת מטרת הקופה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח תוך התחשבות בניהול הסיכונים שלה ובין היתר בהתחשב בשיקולים הבאים:

1. הגדרות

○ **"בעל תפקיד מרכזי"** – כל מי שמועסק על-ידי תגמולים, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של הגוף המוסדי או של כספי החוסכים באמצעותו, בין אם מתקיימים יחסי עובד מעביד ובין אם לאו, לרבות: יו"ר הדירקטוריון, מבקר פנים, מנהל כספים, מנהל סיכונים, יועץ משפטי, ממונה אכיפה, מנכ"ל, מנהל השקעות וכל נושא משרה כהגדרתו בהוראות הדין הרלוונטיות.

○ **"חוזר התגמול"** - חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 בדבר "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים"

○ **"הקופה"** - תגמולים של העובדים בעיריית תל אביב יפו, אגודה שיתופית, בע"מ

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

○ **"נושא משרה"** – כל אחד מאלה:

א. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי;

ב. חבר ועדת השקעות של קופת גמל, למעט דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי, אף נציג חיצוני ונציג בלתי תלוי;

ג. מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח, לקרנות פנסיה או לקופות גמל;

ד. כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות (א) ו-(ב) גם אם תוארו שונה;

○ **"פונקציות בקרה"** – לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, או ביקורת פנימית;

○ **"בעל תפקיד מרכזי"**, אשר יהיה כל אחד מאלה:

א. כל מי שמועסק במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעותו, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו. ובלבד שתכלול לכל הפחות:

(1). נושא משרה; למעט מי שמתקיימים לגביו כל אלה:

1. הוא אינו ממלא אחד מהתפקידים המנויים בסעיפים (ב)-(ד) להגדרת נושא משרה;

2. הדירקטוריון קבע לגביו כי אין לו השפעה על פרופיל הסיכונים של הגוף המוסדי או של כספי

החוסכים באמצעותו וכי תפקידו אינו כולל פיקוח או בקרה על מי שיש לו השפעה על פרופיל

הסיכונים כאמור.

(2). מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:

(1) סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח;

(2) הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו;

ב. על אף האמור בפסקה (א)2, "בעל תפקיד מרכזי" לא יכלול מי שאינו נושא משרה ומתקיים לגביו לפחות אחד מאלה:

(1). תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי;

(2). הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי הגוף המוסדי;

(3). על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה;

(4). הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו, והדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של הגוף המוסדי ושל כספי החוסכים באמצעותו היא זניחה.

ג. מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של החברה ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את החברה או את כספי חוסכים באמצעותו לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל בפסקה (א).

○ עובד מפתח – ובלבד שאינו נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות;
○ "מענק פרישה" - כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת העסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים המועסקים בקופה.

○ "רכיב קבוע" - רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה:
▪ הענקתו אינה מותנית בביצועים.
▪ הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה.
▪ סכומו הכספי קבוע.
▪ הוא אינו תשלום מבוסס מניות

✓ "רכיב משתנה" - כל רכיב בתגמול שאינו קבוע.

2. כללי

2.1 מדיניות התגמול מטרתה לקבוע כללים, קריטריונים ואמות מידה שלפיהם ייקבעו תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בקופה, וכן אשר לשיקולים העומדים בבסיס קביעתם, תוך התאמה למאפיינים הספציפיים של הפעילות עליה אחראי העובד הרלבנטי, לניסיונו, הכשרתו וביצוע התפקיד על ידו.

2.2 מדיניות התגמול נערכה בהתחשב באופייה של הקופה המנהלת קופת גמל ענפית, ובשים לב לגודלה של הקופה.

2.3 מדיניות תגמול זו נקבעה מתוך מטרה לסייע בהשגת מטרות הקופה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח תוך התחשבות בניהול הסיכונים שלה ובין היתר בהתחשב בשיקולים הבאים:

2.3.1 היקף נכסי הקופה ונכסי החיסכון המנוהלים על ידה וכן אופי ומורכבות פעילותה ובהתחשב בכך שמדובר בקופה מפעלית הפועלת ללא מטרת רווח ואשר דמי הניהול בה נגזרים מהוצאותיה בפועל.

2.3.2 מצבה הפיננסי של הקופה ובכלל זה העובדה שמדובר בקופה הפועלת ללא מטרת רווח שאינה מחזיקה הון עצמי.

2.3.3 יכולתה של הקופה לגייס ולשמר מנהלים ועובדים איכותיים ברמה גבוהה, בעלי ידע מקצועי ספציפי והתמחות ייחודיים, בעלי יכולת להשיא את תשואות הקופה תוך שימור הוצאות ברמה סבירה, שימור עמיתים וגיוס עמיתים חדשים תוך התמודדות עם האתגרים העומדים בפניה.

עקרונות תגמול דירקטורים

3.

- 3.1 ככלל, דירקטור לא יהיה זכאי לגמול בגין רכיב משתנה.
- 3.2 הדירקטורים החיצוניים בקופה יהיו זכאים לתגמול בגין השתתפות בישיבה ולתגמול שנתי, בהתאם להוראות הממונה על שוק ההון, תקנות ההתאגדות של הקופה והחלטות האסיפה הכללית, כפי שיהיו מעת לעת.
- 3.3 ככלל הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים לא יקבלו תגמול.
- 3.4 הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים יהיו זכאים להחזר הוצאות שהוצאו בגין ביצוע תפקידם, לרבות החזר הוצאות נסיעה לכנסים וכיוצ"ב.
- 3.5 הדירקטורים, לרבות הדירקטורים החיצוניים, יהיו זכאים לשיפוי, לביטוח נושאי משרה, בהתאם לתקנות ההתאגדות של הקופה והחלטות האסיפה הכללית, כפי שיהיו מעת לעת.
- 3.6 הקופה רשאית לממן השתלמויות מקצועיות, לימודים והכשרות לדירקטורים.
- 3.7 ועדת התגמול, כחלק משיקוליה בעת קביעת מדיניות תגמול, נדרשת להתחשב בהוראות רגולציה חדשות שצפויות להתפרסם, שיש להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול.
- 3.8 ועדת התגמול תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בתגמולים מגורם אחר.
- 3.9 לעניין שכר יו"ר דירקטוריון תגמולים – ככלל על ועדת תגמול לקבוע את יחס ההכפלה המרבי לשכר יו"ר דירקטוריון, ביחס לשכר דירקטור חיצוני. יחס ההכפלה ייכלל במדיניות התגמול שיפורסם באתר תגמולים. ואולם, יו"ר דירקטוריון תגמולים אינו מקבל שכר בשל כהונתו ולפיכך, לא נקבע יחס הכפלה כאמור.

4.

תגמול בעל תפקיד מרכזי בקופה

- 4.1 בעת בחינה ואישור של תנאי כהונה והעסקה של בעל תפקיד מרכזי תינתן התייחסות, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלבנטיים לו:
 - 4.1.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו.
 - 4.1.2 תפקידו של בעל התפקיד המרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים.
 - 4.1.3 היחס שבין עלות השכר של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי הקופה ושל נותני שירותים חיצוניים לקופה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע של שאר העובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בקופה.
- 4.2 עלות השכר הממוצעת של בעל תפקיד מרכזי בקופה, לא תעלה על פי 10 מעלות השכר הממוצעת של עובדים (במשרה מלאה) המועסקים בקופה, שאינם בעלי תפקיד מרכזי, אלא במקרים מיוחדים שינומקו.
- 4.3 הקופה רשאית לאשר לבעל תפקיד מרכזי בקופה, שיפוי, ביטוח נושאי משרה, בתנאים וגבולות אחריות שלא יעלו על התנאים הקיימים לעניין זה לגבי דירקטורים בקופה.
- 4.4 הקופה רשאית לממן השתלמויות מקצועיות, לימודים והכשרות לבעלי תפקיד מרכזי.
- 4.5 השבה - בעל תפקיד מרכזי יחזיר לקופה, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הקופה או אם שולמו לו בהתחשב ברמת סיכון, שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הקופה או של כספי העמיתים.
- 4.6 בעל תפקיד מרכזי, המועסק ע"י נותן שירות במיקור חוץ - יחולו עליו העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמול שלו, בשל עיסוקו בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
- 4.7 רמת השכר שתקבע, תבטא את כישוריו של נושא המשרה (לרבות, ניסיונו, הידע שהוא מביא עמו לתפקיד, מומחיות בתחום העיסוק, השכלתו וכו'), תוך התחשבות ברמת האחריות המוטלת עליו ודרישות התפקיד הנגזרות ממנו.
- 4.8 ככל שניהול ההשקעות (כולו או חלקו) נעשה באמצעות מיקור חוץ יקבל מנהל ההשקעות החיצוני תגמול שינבע אך ורק מהיקף הנכסים המנוהל על ידו.
- 4.9 הקופה תוודא בנוסף (באמצעות מכתב נוחות) כי עובדי מנהל ההשקעות החיצוני העוסקים בניהול נכסי הקופה לא יקבלו תגמול, תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות הקופה או מהגידול בהיקף הנכסים של הקופה ולא יקבלו כל תשלום רכיב משתנה הנגזר מביצועיהם.
- 4.10 בעל תפקיד בפונקציה בקרה (אלו העובדים ועוסקים בפונקציות בקרה- מערכת צל, בקרת השקעות, מערך עורפי, ציות אכיפה) לרבות בעל תפקיד מרכזי בפונקציה בקרה לא יקבל כל תגמול הכולל רכיב משתנה הנגזר מביצועיו. הקופה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לבעלי תפקידים אלו.

4.11 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. שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנהל הכללי, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או וועדת תגמול אם אושר בידי המנהל הכללי והוא בהתאם למדיניות התגמול. **לעניין זה " שינוי לא מהותי " - שינוי בשכר של עד 5% לתקופה של שלוש שנים .**

4.12 כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בגוף מוסדי ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי; לעניין זה, "בעל תפקיד מרכזי" - למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי הגוף המוסדי, גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בגוף המוסדי.

5. תגמול בעלי תפקידים העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול עמיתים .5

5.1 לבעל תפקיד העוסק בתחום השיווק ניתן לשלם תגמול משתנה, הנגזר מביצועיו בגיוס עמיתים חדשים ובשימור עמיתים אשר ביקשו להעביר את כספם מהקופה ובלבד שמדובר בתשלום חד-פעמי שאינו מתמשך ובתנאי שהתגמול המשתנה במוצע לשנה לא יעלה על 50% מהתגמול הקבוע.

5.2 הקופה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לבעלי תפקידים אלו.

5.3 עובדים ועוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול עמיתים, המועסקים ע"י נותן שירות במיקור חוץ - יחולו עליהם העקרונות המפורטים בחוזר מדיניות תגמול ויובטח כי מנגנון התגמולים של עובדים אלה, בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של כספי הקופה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

6. תגמול לנושאי משרה נותני שירותי מיקור חוץ .6

6.1 לכל נושאי המשרה נותני שירותי מיקור חוץ לרבות יועץ משפטי, מבקר פנים, ממונה אכיפה, רו"ח מבקר, מנהל סיכונים וכיוצ"ב ישולם תגמול חודשי בתעריף קבוע בהתאם לנהוג בשוק ולהיקף העבודה הנדרש ממנו בהתאם לשכר שמשולם לתפקידים מסוג זה וזאת בגין השירותים השוטפים אשר עליהם הוסכם בהסכם ההתקשרות.

6.2 במידה ותידרש מנושא המשרה עבודה נוספת החורגת מהשירותים אשר הוסכם כי עליו לתת במסגרת ההסכמת בין הצדדים, ייקבע בין הצדדים תעריף מוסכם לאותה עבודה נוספת תוך שהקופה תשאף לכך, ככל שהדבר אפשרי, לשלם תעריף קבוע בגין השירותים לפי התעריף שיוסכם בין הצדדים באותו מועד.

6.3 נושאי משרה נותני שירותי חוץ כאמור לא יקבלו תגמול בעל רכיב משתנה אשר ייגזר מתשואות הקופה או מדמי הניהול שלה.

6.4 הקופה תהיה רשאית לתת מענק חד פעמי על בסיס מאמץ מיוחד.

7. נלווים והטבות נוספות לעובדים - לרבות עובדים שהינם נושאי משרה .7

6.5 ביחס לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי, הקופה תשלם לעובד את כל התנאים הנלווים הקבועים בהוראות

הדין, ובנוסף, תהיה רשאית, באישור מנכ"ל הקופה לאשר תנאים נוספים, שאינם חורגים מעקרונות מדיניות תגמול זו.

6.6 הקופה תהיה רשאית, ובמקרים הנדרשים על פי דין חייבת, לאשר לבעלי תפקיד מרכזי שיש עמו יחסי עובד מעביד ו/או לעובדים, לפי העניין תנאים נלווים נוספים לשכר הבסיס, שלא יפחתו, בין היתר, כמפורט להלן:

✓ הפרשות פנסיוניות וביטוח אובדן כושר עבודה - הקופה תפריש לעובד למוצר פנסיוני שייבחר על ידי העובד ועל פי הוראות הדין. ביצוע הפרשות הקופה לביטוח פנסיוני יותנה בקיזוז מתאים של חלק העובד בהפרשות מתוך שכרו של העובד. בנוסף, הקופה רשאית לבטח את העובד בביטוח אובדן כושר עבודה כאשר שיעור ההפרשה לא יעלה על 2.5% משכר הבסיס של העובד. הקופה רשאית להתיר לעובד להמיר את סכומי ההפרשה בגין תגמולים שמעבר לתקרת השכר המוכרת לצרכי מס על פי הדין, לתשלום שכר, באופן שעלות העסקתו לקופה לא תגדל.

✓ פיצויי פיטורין - במקרה של סיום יחסי עובד- מעביד תהיה הקופה רשאית לשלם לעובד עד 100% פיצויי פיטורין ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בהוראות הדין.

✓ קרן השתלמות - הקופה רשאית להפריש מדי חודש עד 7.5% משכר הבסיס של העובד ולנכות עד 2.5% אחוז נוספים משכר הבסיס ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של העובד על בסיס מלוא שכר הבסיס. העובד יהיה רשאי להמיר את סכומי ההפרשה שמעבר לתקרת השכר המוכרת לצרכי מס על פי הדין, לתשלום שכר, באופן שעלות העסקתו לקופה לא תגדל.

6.7 רכב - הקופה רשאית להעמיד לרשות העובדים ולשימושם רכב כמקובל בקופה, אשר ישמש, בין היתר, לצורך מילוי תפקידים ויתכן שאף בתוספת גילום מלא. הקופה תהיה רשאית לשאת בהוצאות הכרוכות בשימוש ובאחזקת הרכב והכל לפי הנהלים הנהוגים בקופה. הקופה תהיה רשאית להעניק לעובד תשלום שווה ערך חלק האמור.

6.8 תקשורת - הקופה רשאית להעמיד לרשות העובד טלפון נייד לשימוש האישי על פי בחירת הקופה כמקובל בקופה. כמו כן, הקופה תהיה רשאית להעמיד לעובד אמצעי מיכון (מחשב נייד וכדומה) לצורכי עבודתו בהתאם לנוהלי הקופה.

6.9 ארוחות / אש"ל - הקופה תהיה רשאית לאפשר לעובד לעשות שימוש בהסדר תשלום עבור ארוחות ואש"ל במהלך שעות העבודה וכן תהיה זכאית לאפשר החזר הוצאות, כפי שיקבע בנהלי הקופה, מעת לעת.

6.10 חופשה שנתית - הקופה מחויבת להעניק לעובד חופשה שנתית בהתאם להוראות הדין ו/או לפי הסדרים אחרים לפי שיקול דעתה.

6.11 חופשת מחלה - עובד יהיה זכאי להעדר מהעבודה בשל מחלה על פי הוראות חוק דמי מחלה. הקופה תהיה רשאית לשלם לעובד תשלום מלא עבור ימים בהם נעדר מהעבודה עקב מחלה כפי שיקבע בנהלי הקופה ובהסדרים מול העובדים השונים.

6.12 דמי הבראה - הקופה מחויבת לשלם לעובד דמי הבראה בסכום המקובל בקופה, אך לא פחות מהקבוע בדין.

6.13 הקופה תהיה רשאית לשאת בתשלום שנתי עבור חידוש רישיון עו"ד/רו"ח/משווק פנסיוני.

6.14 הקופה תהיה רשאית לשלם דמי מינוי לעיתונים ולספרות מקצועית.

6.15 הסדרי פרישה-

✓ במועד חתימת הסכם העסקה עם נושא המשרה או בעל תפקיד מרכזי בסמוך לתחילת עבודתו או בסמוך לתחילת העסקתו בתפקיד מסוים או בעת עדכון הסכם העסקה קיים, תהא רשאית הקופה לסכם עם העובד תשלום מענק פרישה שישולם מעבר לתשלום פיצויי פיטורים על פי דין.

✓ במסגרת השיקולים שתשקול הקופה באשר לקביעת מענק הפרישה, כאמור לעיל, יילקחו בחשבון, בין היתר, נסיבות הפרישה, תקופת הכהונה, תפקידו, כישוריו, ביצועי הקופה בתקופת הכהונה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי הקופה, ולניהול כספי החוסכים באמצעותה, נסיבות הפרישה, התגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת הכהונה.

✓ תשלום מענק פרישה יהיה עד 3 חודשי משכורת

✓ קביעת תנאי פרישה לנושאי משרה יהיו בכפוף לאישור הדירקטוריון, לאחר שקיבל את אישור ועדת התגמול.

הוראות כלליות

.8

6.16 מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה ואחת לשלוש שנים לפחות תובא מדיניות התגמול לאישור האורגנים המוסמכים בקופה.

6.17 ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, ולפחות אחת לשנה, את יישומה של מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה ועדכונה, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

- שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.
- 6.18 יודגש, כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות וקווים מנחים ולפיכך אין בו כדי להקים כל זכות לעובדים, לנושאי משרה ו/או לכל צד שלישי אחר, ובכלל כן לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי הקופה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול. ההוראות הקבועות בהסכמי העסקה, הסכמים קיבוציים ותכניות התגמול האישיות שאושרו כדין גוברות על הוראות מדיניות התגמול.
- 6.19 יובהר כי יישום מדיניות תגמול זו יעשה בכפוף לכך שלא יהיה בכך משום הפרה של הוראות דיני העבודה בדגש על חוקי הגנת השכר, לרבות הכרעות של בית המשפט במקרים פרטניים או אישורים שניתנו על ידו.