

קופת תגמולים של עובדי עיריית תל אביב יפו –  
אגודה שיתופית בע"מ  
וחברה לניהול קופות גמל של העובדים  
בעיריית תל אביב יפו

## מדיניות תגמול לשנים

2025-2028

מסמך מספר : 7.04

תאריך עדכון : 5.2025

### מדיניות תגמול לשנים 2025-2028

מדיניות התגמול מטרתה לקבוע כללים, קריטריונים ואמות מידה שלפיהם ייקבעו תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בחברה, 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 החברה ובניהול מושכל של כספי חסכון מאידך גיסא.

מדיניות תגמול זו נקבעה מתוך מטרה לסייע בהשגת מטרת החברה 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 החברה, 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"
- "החברה" - חברה לניהול קופות גמל של העובדים בעיריית תל אביב-יפו
- "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, יועץ משפטי, או ביקורת פנימית;

|  |  |
|--|--|
| <p>קופת תגמולים של עובדי עיריית תל אביב יפו –<br/>אגודה שיתופית בע"מ<br/>וחברה לניהול קופות גמל של העובדים<br/>בעיריית תל אביב יפו</p> | <p><b>מדיניות תגמול לשנים</b><br/><b>2025-2028</b><br/>מסמך מספר : 7.04<br/>תאריך עדכון : 5.2025</p> |
|--|--|

- **"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 בחברה.
  - **רכיב משתנה** – כל רכיב בתגמול שאינו קבוע
  - **"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.

|  |  |
|--|--|
| <p>קופת תגמולים של עובדי עיריית תל אביב יפו –<br/>אגודה שיתופית בע"מ<br/>וחברה לניהול קופות גמל של העובדים<br/>בעיריית תל אביב יפו</p> | <p><b>מדיניות תגמול לשנים</b><br/><b>2025-2028</b><br/>מסמך מספר : 7.04<br/>תאריך עדכון : 5.2025</p> |
|--|--|

## 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 בחברה, 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 החברה המנהלת קופת גמל ענפית, ובשים לב לגודלה של החברה.  
2.3 מדיניות תגמול זו נקבעה מתוך מטרה לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח תוך התחשבות בניהול הסיכונים שלה ובין היתר בהתחשב בשיקולים הבאים:

- 2.3.1 היקף נכסי החברה 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 החברה ובכלל זה העובדה שמדובר בחברה הפועלת ללא מטרת רווח שאינה מחזיקה הון עצמי.
- 2.3.3 יכולתה של החברה לגייס ולשמר מנהלים ועובדים איכותיים ברמה גבוהה, בעלי ידע מקצועי ספציפי והתמחות ייחודיים, בעלי יכולת להשיא את תשואות החברה תוך שימור הוצאות ברמה סבירה, שימור עמיתים וגיוס עמיתים חדשים תוך התמודדות עם האתגרים העומדים בפניה.

## 3. עקרונות תגמול דירקטורים

- 3.1 ככלל, דירקטור לא יהיה זכאי לגמול בגין רכיב משתנה.
- 3.2 הדירקטורים החיצוניים בחברה יהיו זכאים לתגמול בגין השתתפות בישיבה ולתגמול שנתי, בהתאם להוראות הממונה על שוק ההון, תקנות ההתאגדות של החברה 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 החברה והחלטות האסיפה הכללית, כפי שיהיו מעת לעת.
- 3.6 החברה 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 בחברה מגורם אחר.
- 3.9 לעניין שכר יו"ר דירקטוריון החברה – ככלל על ועדת תגמול לקבוע את יחס ההכפלה המרבי לשכר יו"ר דירקטוריון, ביחס לשכר דירקטור חיצוני. יחס ההכפלה ייכלל במדיניות התגמול שיפורסם באתר החברה. ואולם, יו"ר דירקטוריון החברה אינו מקבל שכר בשל כהונתו ולפיכך, לא נקבע יחס הכפלה כאמור.

**מדיניות תגמול לשנים****2025-2028**

מסמך מספר : 7.04

תאריך עדכון : 5.2025

קופת תגמולים של עובדי עיריית תל אביב יפו –  
אגודה שיתופית בע"מ  
וחברה לניהול קופות גמל של העובדים  
בעיריית תל אביב יפו

**4. תגמול בעל תפקיד מרכזי בחברה**

.4

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 החברה ושל נותני שירותים חיצוניים לחברה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע של שאר העובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה.

4.2 עלות השכר הממוצעת של בעל תפקיד מרכזי בחברה, לא תעלה על פי 10 מעלות השכר הממוצעת של עובדים (במשרה מלאה) המועסקים בחברה, שאינם בעלי תפקיד מרכזי, אלא במקרים מיוחדים שינומקו.

4.3 החברה רשאית לאשר לבעל תפקיד מרכזי בחברה, שיפוי, ביטוח נושאי משרה, בתנאים וגבולות אחריות שלא יעלו על התנאים הקיימים לעניין זה לגבי דירקטורים בחברה.

4.4 החברה רשאית לממן השתלמויות מקצועיות, לימודים והכשרות לבעלי תפקיד מרכזי.

4.5 השבה - בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה, סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או אם שולמו לו בהתחשב ברמת סיכון, שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה 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 החברה, 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 החברה תוודא בנוסף (באמצעות מכתב נוחות) כי עובדי מנהל ההשקעות החיצוני העוסקים בניהול נכסי החברה לא יקבלו תגמול, תמורה או הטבה כלשהי הנגזרת מתשואות החברה או מהגידול בהיקף הנכסים של החברה 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. החברה רשאית לממן השתלמות מקצועית, בתחום אחריותו או השתלמות מקצועית המיועדת לבעלי תפקידים אלו.

|  |  |
|--|--|
| <p>קופת תגמולים של עובדי עיריית תל אביב יפו –<br/>אגודה שיתופית בע"מ<br/>וחברה לניהול קופות גמל של העובדים<br/>בעיריית תל אביב יפו</p> | <p><b>מדיניות תגמול לשנים</b><br/><b>2025-2028</b><br/>מסמך מספר : 7.04<br/>תאריך עדכון : 5.2025</p> |
|--|--|

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**

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

5.2 החברה 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 החברה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

#### **6. תגמול לנושאי משרה נותני שירותי מיקור חוץ**

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 שהחברה 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 החברה או מדמי הניהול שלה.

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

**מדיניות תגמול לשנים****2025-2028**

מסמך מספר : 7.04

תאריך עדכון : 5.2025

קופת תגמולים של עובדי עיריית תל אביב יפו –  
אגודה שיתופית בע"מ  
וחברה לניהול קופות גמל של העובדים  
בעיריית תל אביב יפו

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

7.1 ביחס לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי, החברה תשלם לעובד את כל התנאים הנלווים הקבועים בהוראות הדין, ובנוסף, תהיה רשאית, באישור מנכ"ל החברה לאשר תנאים נוספים, שאינם חורגים מעקרונות מדיניות תגמול זו.

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

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

✓ קרן השתלמות - החברה 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 לחברה לא תגדל.

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

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

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

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

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

7.8 דמי הבראה - החברה מחויבת לשלם לעובד דמי הבראה בסכום המקובל בחברה, אך לא פחות מהקבוע בדין.

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

7.10 החברה תהיה רשאית לשלם דמי מינוי לעיתונים ולספרות מקצועית.

|   |   |
|---|---|
| <p>קופת תגמולים של עובדי עיריית תל אביב יפו –<br/> אגודה שיתופית בע"מ<br/> וחברה לניהול קופות גמל של העובדים<br/> בעיריית תל אביב יפו</p> | <p><b>מדיניות תגמול לשנים</b><br/> <b>2025-2028</b><br/> מסמך מספר : 7.04<br/> תאריך עדכון : 5.2025</p> |
|---|---|

7.11 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 החברה לסכם עם העובד תשלום מענק פרישה שישולם מעבר לתשלום פיצויי פיטורים על פי דין.
- ✓ במסגרת השיקולים שתשקול החברה באשר לקביעת מענק הפרישה, כאמור לעיל, יילקחו בחשבון, בין היתר, נסיבות הפרישה, תקופת הכהונה, תפקידו, כישוריו, ביצועי החברה בתקופת הכהונה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, 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.

**7. הוראות כלליות**

- 7.12 מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה ואחת לשלוש שנים לפחות תובא מדיניות התגמול לאישור האורגנים המוסמכים בחברה.
- 7.13 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.
- 7.14 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 כך לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי החברה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול. ההוראות הקבועות בהסכמי העסקה, הסכמים קיבוציים ותכניות התגמול האישיות שאושרו כדין גוברות על הוראות מדיניות התגמול.
- 7.15 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.