

## מדיניות הצבעה באסיפות כלליות

### 1. מבוא

נספח זה מפרט את הקריטריונים עליהם תתבסס ההחלטה על ההצבעה באסיפות כלליות.

### 2. אישור מדיניות תגמול נושאי משרה

נושאים שעל החברה להתייחס/לקבוע במדיניות התגמול:

#### 2.1 בחינת כישורי המועמד:

2.1.1 יש לאשר מדיניות תגמול הכוללת התייחסות החברה לרמת ההשכלה, ניסיון, מומחיות וכישורים מתאימים אשר מהווה הצהרה של החברה על כך ששקלה שיקולים אלו.

2.1.2 במקרה של בעל שליטה, או נושא משרה שלבעל השליטה יש עניין אישי במינוי, חובת הוכחת כישוריו ותרומתו לחברה בתפקיד זה מוטלת על החברה.

2.2 לעניין הגדרת קבוצת ייחוס/השוואה של החברה יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את קבוצות השוואה/ייחוס שלה, לעניין זה מקובל להגדיר קבוצת יחס בענף ו/או קבוצת יחס של חברות בהיקף תוצאות כספיות או שווי שוק דומה, ושהשוואה תהיה נכונה והולמת. קבוצת היחס תשמש כלי להשוואת רמת הרכיב הקבוע והמשתנה של נושאי המשרה.

2.3 לעניין פערי השכר בחברה, יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את היחס בין המשתכר הבכיר לזוטר.

2.4 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה תקרה לשווי הרכיב המשתנה, ושהרכיב המשתנה יהיה מורכב כך שלפחות 50% מהרכיב המשתנה יהיה צמוד ליעדים ארוכי טווח על פני 3 שנים ויתר הרכיב המשתנה יהיה צמוד ליעדים על פני שנה אחת לפחות ולא מתחת לכך.

2.5 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה תוך הצגת נימוקים מדוע יחס זה יקדם את יעדי החברה בטווח הארוך.

2.6 יש לאשר מדיניות תגמול אשר מספקת לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך החברה בטווח הבינוני והארוך עבור כלל המשקיעים.

2.7 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה מתכונת דיווח ושקיפות כנדרש בתקנה 21.

- 2.8 יש לאשר הסכמי העסקה עם נושאי משרה, לרבות דירקטורים, לתקופה שאינה קצובה בזמן. עם זאת במקרים בהם מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה בניגוד לעמדת האסיפה הכללית, לא ניתן לאשר הסכם העסקה אשר אינו קצוב בזמן.
- 2.9 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבע במסגרתה שסכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה יוחזרו עד לתקופה של 7 שנים אחורה (כולל הצמדה).
- 2.10 על אף האמור במדיניות זו, בעת קבלת החלטה על סך התגמול לנושא משרה בתאגיד פיננסי, יש לפעול כמפורט בסעיף 5.5.2 לנוהל זה.
- 2.11 לעניין הרכיב הקבוע:
- 2.11.1 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה תקרה לשווי הרכיב הקבוע (במונחי עלות שכר) בהתייחס לשווי שוק והענף בו פועלת החברה, וביחס לחברות בקבוצת היחס אשר קבעה החברה, לגבי פרמטרים אלו.
- 2.11.2 יש להתנגד לקביעת מנגנון הצמדה אוטומטית של הרכיב הקבוע מעבר למדד/תוספת יוקר.
- 2.11.3 אין לאשר מענק חתימה.
- הסכומים (תקרה) שיש לאשר במונחי עלות שכר למשרה מלאה בחברות ריאליות לחבילת התגמול (כולל רכיב קבוע, מענק פרישה ורכיב משתנה) לא יעלו על 10 פעמים מהשכר הממוצע במשק הישראלי לכל סוגי נושאי המשרה.
- 2.12 קביעת מענק הפרישה:
- 2.12.1 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את מענק הפרישה תוך התייחסות למספר פרמטרים ביניהם- תקופת העסקה, שכר ששולם, ביצועי החברה ותרומתו של נושא המשרה, נסיבות הפרישה.
- 2.12.2 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבע במסגרתה כי:
- א. תנאי מקדים לקבלת המענק הינו ותק של שנתיים לפחות בתפקיד האחרון הבכיר של נושא המשרה.
- ב. מענק הפרישה לא יעלה על משכורת אחת לכל שנת עבודה בתפקיד האחרון, בו מכהן נושא המשרה (מעבר לפיצויים המחויבים בחוק).
- ג. ניתן לאשר תשלום הודעה מוקדמת, צינון, תקופת הסתגלות וכיו"ב לתקופה של עד 6 חודשי עבודה במצטבר.
- 2.12.3 יש להתנגד למצנחי זהב או כל שינוי של מענק הפרישה לקראת סיום תפקיד וכן תשלום עבור אי תחרות לאחר פרישה.

הסכומים (תקרה) שיש לאשר בחברות ריאליות לחבילת התגמול (כולל רכיב קבוע, מענק פרישה ורכיב משתנה) לא יעלו על 10 פעמים מהשכר הממוצע במשק הישראלי לכל סוגי נושאי המשרה.

הערה: אי פרסום תקרת מענק פרישה במסגרת מדיניות התגמול בלבד, לא יהווה עילה להתנגדות למדיניות כשלעצמו.

## 2.13 קביעת הרכיב המשתנה- מענק:

2.13.1 יוגדר כי תקרת הרכיב מתייחסת למענק/מענק וכן לתגמול הוני (באמצעות אופציות או מניות).

2.13.2 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה תקרה לשווי הרכיב המשתנה בהתייחס לשווי שוק והענף בו פועלת החברה, וביחס לחברות בקבוצת היחס אשר קבעה החברה, לגבי פרמטרים אלו.

2.13.3 יש להתנגד למדיניות תגמול אשר הרכיב המשתנה בה מכיל רווחים מביצועים/מהלכים חד פעמיים למעט בחברות שזהו אופי פעילותן (כגון: חברות אחזקה) ובכל מקרה יש להתנגד לרכיב משתנה אשר מכיל רווחים משערוכים.

2.13.4 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעו במסגרתה מדדים/קריטריונים כמותיים רב- שנתיים למדידת ביצועים בטווח הארוך, ושתוכנית/מנגנון המענק נקבעו מראש.

2.13.5 להלן הקריטריונים הכלליים שעל החברה להתייחס אליהם במדיניות התגמול:

א. בדיקת רווחיות החברה ומגמת קיטון/גידול הרווחיות בשלוש השנים האחרונות.

ב. דרישת סף לקיומו של רווח נקי חיובי אבסולוטי (שלא נגרם משינוי במדיניות דיווח חשבונאי, מימושים ואלמנטים בעלי מאפיינים חד פעמיים).

ג. בדיקת התנהגות המניה (מחיר מתואם דיבידנד) ביחס למדד אליו היא משתייכת (המדדים הרלבנטיים הם: ת"א 25, ת"א 75, יתר 50, יתר מאגר), כאשר נראה לשלילה ביצועים נחותים מביצועי המדד הרלבנטי.

ד. בדיקת הון עצמי ומגמת קיטון/גידול הון עצמי בשלוש השנים האחרונות.

ה. בדיקת יחסי מינוף ומגמת קיטון/גידול של המינוף בשלוש השנים האחרונות, כאשר נראה לשלילה גידול מתמיד במינוף וברמת הסיכון בחברה.

ו. בדיקת רמת נזילות לעמידה בצורכי החברה לשנתיים לפחות (לא כולל מימושים).

2.13.6 להלן הקריטריונים ברמת ענף שעל החברה להתייחס אליהם במדיניות התגמול:

- ענף הבנקים :
  - א. בחמשת הבנקים הגדולים נדרש סף מינימלי של תשואה להון לא תפחת מ-8%.
  - ב. בשאר הבנקים נדרש סף מינימלי של תשואה להון לא תפחת מ-6%.
- ענף הביטוח : נדרש סף מינימלי של תשואה להון לא תפחת מ-7%.
- ענף חברות אחזקה :
  - א. נדרש יחס שווי אחזקות סחירות+ שווי מאזני לגבי אחזקות לא סחירות/ חוב פיננסי נטו גדול מ-1.5
  - ב. נדרש הון עצמי חיובי.
- ענף התעשייה והשירותים :
  - א. בדיקת הרווחיות התפעולית והמגמה של הרווחיות התפעולית בשלוש השנים האחרונות
  - ב. בדיקת ה- EBITDA ומגמת ה- EBITDA בשלוש השנים האחרונות
  - ג. נדרש תזרים חיובי בשלוש השנים האחרונות
- ענף נדל"ן מניב : נדרש סף מינימלי של הון עצמי/ למאזן לא יפחת מ-25% תוך התייחסות למגמת קיטון/גידול היחס בשלוש השנים האחרונות
- ענף נדל"ן יזמי :
  - א. נדרש סף מינימלי של הון עצמי / למאזן לא יפחת מ-14%
  - ב. בנדל"ן יזמי למגורים נדרש סף מינימלי של רווח גולמי לא יפחת מ-15%
- ענף התקשורת : נדרש סף מינימלי של EBITDA לא יפחת מ-25%
- ענף הטכנולוגיה :
  - א. בדיקת רווח נקי והמגמה של הרווח הנקי בשלוש השנים האחרונות
  - ב. נדרש סף מינימלי של צמיחה אורגנית (צמיחה מנוטרלת רכישות) לא תפחת מ-5%
  - ג. המדדים יבדקו ברמת GAAP
- ענף הפרמצבטיקה :

א. נדרש סף מינימלי של צמיחה אורגנית (צמיחה מנוטרלת רכישות) לא תפחת מ- 3%

ב. המדדים יבדקו ברמת GAAP

• מדדים/קריטריונים אפשריים נוספים:

המדדים/ קריטריונים המפורטים לעיל, הכלליים וברמת הענף, מהווים סל קריטריונים שהחברה תיזדרש להתייחס אליהם במדיניות התגמול. עם זאת, החברה רשאית להציע קריטריונים חלופיים/נוספים אשר יבדקו וישקלו ע"י האנליסטים במחלקת מחקר buy-side בפסגות.

2.13.7 על אף האמור בסעיפים 2.13.4-2.13.6, יש לאשר במקרים חריגים, מנגנון לחישוב רכיב משתנה באופן כללי ושאינו נקבע על בסיס קריטריונים או יעדים מדויקים (זאת מתוך אינטרס של שמירה על מידע עסקי וסודי של החברה) וזאת בתנאי שהחברה הגדירה תנאי סף כמותי ההולם את תוצאות החברה ומהווה אתגר בראייה ארוכת טווח ובתנאי שהחברה הצהירה שהמנגנון לחישוב הרכיב המשתנה מבוסס על יעדים ארוכי טווח כנדרש בנוהל זה.

2.14 קביעת רכיב משתנה- תגמול הוני (באופציות או במניות):

2.14.1 יש לאשר מדיניות תגמול שנקבעה במסגרתה התייחסות לתקופת הבשלה, מחיר מימוש וסוגי הניצעים לעניין תגמול הוני.

2.14.2 לעניין תגמול הוני, יש להתנגד במקרה של תקופת הבשלה (vesting) שהינה קצרה מ- 3 שנים.

2.14.3 לעניין תגמול הוני יש לאשר תקופת הבשלה הדרגתית בחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופות במנות, ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.

2.14.4 יש להתנגד למתן אופציות "בתוך הכסף/בכסף" במועד אישור הקצאת האופציות לנושא המשרה. לעניין זה, מנגנון לקביעת מחיר המימוש של האופציות כמחיר הממוצע של המניה במהלך 90-30 הימים שקדמו למועד אישור תוכנית האופציות בדירקטוריון/ באסיפה הכללית/ מועד ההקצאה בפועל, לא ייחשב במתן אופציות "בתוך הכסף".

א. יש להתנגד לתוכנית תגמול המאפשרת הורדת מחיר מימוש של אופציות. במקרים בהם סעיף הורדת מחיר מימוש של אופציות יובא לאישור האסיפה הכללית יש לשקול את הנושא לגופו של עניין ורק בתנאי שהסיבה להורדת מחיר המימוש נובעת מתנאי שוק מיוחדים שאינם בשליטת החברה.

2.14.5

הסכומים שיש לאשר (תקרה) בחברות ריאליות לחבילת התגמול (כולל רכיב קבוע, מענק פרישה ורכיב משתנה) לא יעלו על 10 פעמים מהשכר הממוצע במשק הישראלי לכל סוגי נושאי המשרה.

2.15 אישור מדיניות תגמול בחברה המצויה בקשיים בהחזר החוב לנושיה

2.15.1 במקרה של חברה אשר דחתה בעת האישור תשלומים לנושיה (חוב בפיגור), אשר מצויה במגעים להסדר חוב או עשתה הסדר חוב עם נושיה במהלך השלוש שנים האחרונות, יש לבחון את אישור מדיניות התגמול של החברה באופן פרטני במסגרת היועצות עם מחלקת מעורבות מוסדית ו/או פורום חוב, ותוך בחינת התנהלות החברה ועמידת החברה בעקרונות של פסגות/הקופה לטיפול בהסדרי חוב. ההחלטה תובא לוועדת ההשקעות.

2.15.2 במקרה של חברת אחזקות שבה חברה בת המצויה בקשיים בהחזר החוב, ושמהווה מעל 50% משווי האחזקות יחול על חברת האחזקות סעיף 2.15.1 לעיל

### **3. אישור הסכמי העסקה ותגמול נושאי משרה (לרבות עדכון הסכמי העסקה) – רכיב קבוע**

#### **ורכיב משתנה**

3.1 ככלל הסכם שעניינו תנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה מובא לאישורה של האסיפה הכללית של החברה מקום בו נושא המשרה הינו מנכ"ל, יו"ר דירקטוריון, דירקטור או אם קיים לבעל השליטה בחברה עניין אישי באישור ההסכם.

3.2 להלן הקריטריונים לאישור תנאי העסקה של נושאי משרה לאחר אישור מדיניות התגמול של החברה: מענק

3.2.1 יש לאשר הסכם העסקה לאחר שנתקבלה מהחברה הצהרה כי תנאי העסקה אושרו בהתאם להוראות חוק החברות בדבר תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אג"ח.

3.2.2 יש לאשר הסכם העסקה לאחר שנתקבלה מהחברה הצהרה כי הסכם העסקה הספציפי המובא לאישור תואם את מדיניות התגמול של החברה.

3.2.3 יש להתנגד להסכם העסקה שאינו תואם את מדיניות התגמול שקבעה החברה. על אף האמור לעיל, בעת הצבעה בדבר הסכם תנאי תגמול של נושאי משרה, התואם את מדיניות התגמול שקבעה החברה אך אינו תואם את העקרונות שנקבעו בנוהל, יש להתנגד להסכם.

3.2.4 יש לאשר הסכם העסקה אשר העלות הכוללת של חבילת התגמול (רכיב קבוע ומשתנה) תהא סבירה ביחס לתרומה של נושא המשרה לתאגיד;

3.2.5 הסכמי התגמול צריכים לספק לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך התאגיד בטווח הבינוני והארוך עבור כלל המשקיעים;

3.2.6 הסכמי התגמול ומתכונת הדיווח עליהם צריכים להיות שקופים על מנת שניתן יהיה ללמוד ללא השקעת משאבים מיוחדים על:

- (1) השווי הכולל של חבילת התגמול (לרבות הטבות נלוות ומענקי פרישה);
- (2) הדרך שבה נקבע התגמול;
- (3) הזיקה בין התגמול לבין תרומתו של נושא המשרה לתאגיד.
- 3.3 הניתוח של הסכמי ההעסקה יתבסס על תרומתו של נושא המשרה לתוצאות החברה בעבר (אם מדובר בעדכון הסכמי שכר לנושאי משרה מכהן) ו/או על תרומתו הצפויה, תוך התייחסות לשכרם של יתר נושאי המשרה הבכירים בחברה.
- 3.4 ככלל, בעת ניתוח הסכם ההעסקה (רכיב קבוע: שכר ומענק פרישה, ורכיב משתנה: מענק ואופציות/מניות) יש לבדוק על בסיס המסמכים הנלווים לזימון האסיפה, האם בפני דירקטוריון וועדת התגמול שאישרו את ההסכם, הובאו נתוני השוואה בהתייחס לשכר של נושאי משרה אחרים בחברה ולבעלי תפקידים בתחום פעילותה של החברה וחברות בעלי היקף פעילות דומה כנדרש בסעיף 2.2 יודגש כי, יינתן משקל חיובי לכך שהבדיקה ההשוואתית בוצעה באמצעות גורם חיצוני ולא ע"י החברה.
- 3.5 יש להתנגד להסכם העסקה של מנכ"ל אשר מכהן בדירקטוריון, או לחילופין של יו"ר דירקטוריון המכהן כמנכ"ל או כפוף למנכ"ל, ושל מנכ"ל המכהן כיו"ר דירקטוריון במקביל, למעט מקרים חריגים כמפורט בסעיף 2.9.
- 3.6 אישור רכיב קבוע, לא כולל מענק חתימה אשר לא ניתן לאשרו.
- 3.7 יש לאשר רכיב קבוע (עלות שכר למשרה מלאה) אשר לא עולה על הסכומים המפורטים בסעיף 2.10 לעיל.
- 3.8 אישור מענק פרישה.
- ניתן לאשר הסכם העסקה שיכלול מרכיב של מענק פרישה הכולל בתוכו תשלום חודשי על כל שנת עבודה וגם עד 6 חודשי הודעה מוקדמת/תקופת צינון/תקופת הסתגלות מטעם החברה, כך שלא יעלו על הסכומים והתנאים המפורטים בסעיף 2.11 וזאת בתנאי שנקבעו תנאיו של מענק פרישה זה מראש במסגרת הסכם ההעסקה.
- 3.9 אישור רכיב משתנה- מענק
- 3.9.1 לא ניתן לאשר מענק אלא אם הקריטריונים ו/או היעדים להענקת מענק מיוחד עוגנו מראש בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה ובהתאם לסעיף 2.12 לעיל.
- 3.9.2 יש לוודא שמנגנון מתן מענק מבוסס על מדדים רב שנתיים כמפורט בסעיף 2.12.5-2.12.6 לעיל. ניתן לאשר הסכם העסקה הכולל רכיב משתנה שלא יעלה על הסכומים המפורטים בסעיף 2.12-2.13 לעיל.
- 3.9.3 יש להתנגד למתן מענק מראש או בדיעבד בגין מהלך חד פעמי (מכירת פעילות, הנפקה, גיוס הון וכו').

- 3.9.4 יש לבחון אישור מתן מענק/בונוס "במקרים מיוחדים" (לדוגמה מועמד עם כישורים יוצאי דופן או שימור כוח אדם איכותי במיוחד או אירוע יוצא דופן) שלא בהתאם למדיניות התגמול, שלא יעלה על 5 משכורות. במקרה זה נדרש באסיפה הכללית "רוב מיוחד" (כהגדרתו: (אחד מהמקרים שלהלן: 1) רוב מתוך כלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור התגמול, המשתתפים בהצבעה ללא קולות הנמנעים. 2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים לא עלה על שיעור של שניה אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. החלטה זו תובא לוועדת ההשקעות.
- 3.10 אישור רכיב משתנה- מבוסס הון (מניות ו/או אופציות)
- 3.10.1 אישור הקצאת אופציות לנושאי משרה יינתן לאחר בחינת שווי ההטבה הגלומה באופציות ביחס לעלות השכר הכוללת של נושא המשרה (כולל מענקים מיוחדים), השוואת התגמול באופציות לבעלי תפקידים אחרים בחברה ובחברות דומות וכן שיעור דילול של החזקות הקופה.
- 3.10.2 לא יאושרו אופציות שהן "בכסף" או "בתוך הכסף" - לעניין זה ראה האמור בסעיף 2.13.4.
- 3.10.3 יש להתנגד למתן אופציות שתקופת ההבשלה הכוללת לגביהן (עבור כל הכמות) קצרה מתקופה של 3 שנים.
- 3.10.4 לא ניתן לאשר תוכנית אופציות עם תקופת הבשלה שאינה הדרגתית ובחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופה במנות, ולא פחות מ-1 שנה עבור המנה הראשונה.
- 3.10.5 ככלל, יש להתנגד להקצאת אופציות בחברות שבהן נושא המשרה אינו בעל תפקיד (לדוגמה במקרה שמשמש נושא משרה בחברות בנות או בחברת האם).
- 3.10.6 ככלל, יש להתנגד לתוכנית אופציות אשר לא נקבעו בה מראש פרטיים מהותיים כגון: תקופת ההבשלה, מחיר המימוש, סוגי הניצעים.
- 3.10.7 ככלל, יש להתנגד למתן אופציות לבעל שליטה שאינו בעל תפקיד בחברה.
- 3.10.8 יש להתנגד להורדת מחיר המימוש של האופציות.
- 3.10.9 ניתן לאשר הארכת תקופת מימוש לאופציות אם האופציות הן "מחוץ לכסף", תוך בחינת קיומם של סעיף 2.13 לעיל.
- 3.10.10 ניתן לאשר האצת הבשלה בתוכנית האופציות שאושרה לנושא משרה במקרים של שינוי בעל שליטה, רכישת החברה או מיזוג מהותי ובלבד שהאופציות השלימו תקופת הבשלה של שנתיים לפחות.



#### **4. אישור הסכמי ניהול עם בעל השליטה או הסכמי ניהול שלבעל השליטה עניין אישי בהם**

- 4.1 יש לאשר הסכמי הניהול המגדירים בצורה ברורה, בין היתר, את סוגי השירותים שיוענקו ע"י בעלי השליטה, זהות נותני השירותים והיקף השירותים שינתנו בפועל במסגרת הסכם הניהול.
- 4.2 יש לבחון את עלות הסכם הניהול לעומת העלות האלטרנטיבית של קבלת שירותים דומים ע"י צד שלישי שאינו בעל שליטה.
- 4.3 לא תאושר העלאת דמי הניהול, אלא אם התקבלו הסברים ונתונים מספקים המצדיקים את העלאת דמי הניהול, כגון גידול בהיקף השירותים או גידול בהוצאות הכרוכות במתן השירותים.
- 4.4 הסכם ניהול יאושר רק לאחר בדיקה שלנאותי שירותי ניהול יש את היכולות והידע (כגון: כח אדם מיומן וניסיון) הנדרש לשם מתן שירותי הניהול הנדרשים.
- 4.5 יש להתנגד להסכמי ניהול לתקופה העולה על 3 שנים.
- 4.6 יש לאשר התקשרות בהסכם חלוקת הוצאות בין חברה וחברות קשורות, כאשר ההתקשרות היא על בסיס עלות הוצאות בפועל, כנגד המצאת אישור על עלות הוצאות, כך שלחברה תהיינה בקרות על עלות הוצאות, ובתנאי שהחלוקה תיעשה באופן פרופורציונאלי ותצמצם את הוצאות החברה.

#### **5. מינוי דירקטורים**

- 5.1 יש להתנגד למינוי מועמדים במקרים בהם החברה לא פרסמה את המידע הנדרש לשם בחינת המועמד, כישוריו או התאמתו.
- 5.2 בחינת תנאי הכשירות של המועמד, לרבות הצהרת המועמד בדבר קיום הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד לפי תיקון 8 בחוק החברות, תיעשה תוך שימת לב לצרכיה המיוחדים של החברה.
- הבחינה תיעשה עפ"י הפרמטרים הבאים:
- א. קיום הצהרת המועמד על עמידה בדרישות החוק – קבלת קורות חיים שיכללו, בין השאר, ניסיון ורקע קודם לתפקיד, ביצועים בעבר בתפקידים דומים. כמו כן, תידרש
- כשירות בתחום החשבונאות והפיננסים או כשירות מקצועית, אלא אם כן קורות החיים של המועמד מצביעים על כך שהוא מועמד ראוי על אף היעדר כשירות חשבונאית ופיננסית או מקצועית. במסגרת בחינה זו, יילקחו בחשבון גם תוכניות הכשרה והשתלמויות בהן השתתף המועמד.
- ב. אי קיומו של עבר פלילי.

ג. הצהרת המועמד כי אינו בעל תפקיד בחברה.

5.3 קריטריונים להרכב הדירקטוריון, שיבחנו עפ"י מידע שיועבר ע"י החברה:

א. יש להתנגד למינוי נושאי משרה או דרג הנהלה הכפוף למנכ"ל, לכהן כחברי דירקטוריון בתאגיד כמפורט בסעיף 8.

ב. יש לוודא שמספר הדירקטורים ה"בלתי תלויים" בחברה ללא בעל שליטה יהווה 50% לפחות מהדירקטורים בחברה.

ג. יש לוודא שמספר הדירקטורים הבלתי תלויים בחברה בה קיים בעל שליטה יהווה 30% לפחות מהדירקטורים בחברה.

ד. יש לתת משקל בעת ההצבעה על מינוי דירקטור להרכב ועדת הביקורת. נעדיף כי בוועדת הביקורת יהיה רוב לדירקטורים חיצוניים ו/או בלתי תלויים.

ה. יש להתנגד לשינוי בתקנון חברה המאפשר מבנה של דירקטוריון מדורג. על אף האמור לעיל, יודגש כי במקרה בו מובאים להצבעה מינויים של דירקטורים בחברה שבתקנון שלה אושר דירקטוריון מדורג, יש לבחון את כשירות הדירקטורים על פי הנוהל ולא להתנגד באופן גורף.

ו. יש לייחס חשיבות לגיוון המגדרי של דירקטוריון החברה במצב בו המועמדים עומדים באופן שווה מבחינת תנאי הכשירות והניסיון ודירקטוריון החברה אינו משקף ייצוג הולם למגדר מסוים. במקרה שיש שני מועמדים בעלי כישורים דומים, יועדף המועמד או המועמדת מהמגדר שנמצא בתת ייצוג.

5.4 בעת מינוי דירקטור "בלתי תלוי" יש לוודא שהוכיח כשירותו לתפקיד בדומה למה שחל על דירקטור חיצוני, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל 9 שנים רצופות. הדרישה רלבנטית גם במקרה של חברות דואליות.

5.5 במקרה של הארכת כהונת דירקטור בחברה, תיבחן מעורבות העבר של הדירקטור, ע"י בחינת שיעור השתתפות מינימאלי ב- 75% משיבות הדירקטוריון ומשיבות הוועדות להן הוא מונה.

5.6 במקרה שבו מספר המועמדים גדול ממספר המושבים עליהם הם מתמודדים, וישנו יתרון למועמדים מסוימים על פני אחרים מבחינת תנאי הכשירות והניסיון, ההחלטה תובא לידי וועדת ההשקעות תוך הצגת הנימוקים הרלוונטיים.

## 6. מינוי דירקטורים חיצוניים

6.1 יש להתנגד למינוי המועמדים במקרים בהם החברה לא פרסמה את המידע הנדרש לשם בחינת המועמד, כישוריו או התאמתו למשרה כמפורט להלן:

- א. הצהרת המועמד לפי חוק החברות תכלול את כשירותו, כישוריו ומיומנותו אשר תצורף להזמנה לאסיפה הכללית ותכלול את כל המידע וההצהרות הנדרשות עפ"י חוק החברות.
- ב. הצהרת המועמד/ ההזמנה לאסיפה הכללית תכלול פירוט נאות של הקשרים עם בעל השליטה ו/או החברה בתקופה של חמש שנים לפני המינוי .
- ג. יש להתנגד למינוי דח"צים שאינם עומדים בתנאי הסף לפיהם, על דירקטור חיצוני אחד לפחות להיות בעל מומחיות פיננסית וחשבונאית, ועל דירקטור חיצוני שני להיות בעל מומחיות פיננסית וחשבונאית או מומחיות מקצועית רלבנטית.
- ד. כל מידע אחר אשר עשוי להיות רלבנטי לצורך קבלת החלטה, בהתאם לדרישת הקופה.
- 6.2 יש להתנגד למינוי המועמד כאשר מתקיים אחד או יותר מהתנאים הבאים :
- א. קיומם של קשרים מהותיים או מתמשכים מן העבר עם הנהלת החברה או בעל השליטה בחברה לתקופה של עד חמש שנים, או כל מידע אחר שיש בו כדי להטיל ספק בעצמאות המועמד.
- ב. בחברה ללא בעל שליטה או דבוקת שליטה, מועמד אשר יש לו זיקה במועד המינוי הרלבנטי לגורמי מפתח בחברה להלן: יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל, בעל מניות מהותי ונושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.
- ג. בעקבות עיסוקיו האחרים של המועמד עלולים להיווצר ניגודי עניינים עם תפקידו כדירקטור/דח"צ בחברה, או שיש בהם כדי לפגוע ביכולתו לכהן כדירקטור/דח"צ. לדוגמה: דירקטור בגוף ריאלי ופיננסי מהותיים כמפורט ברשימה שתפורסם ע"י משרד האוצר ובהתאם לאמור בחוק לקידום התחרות ולצמצום הריכוזיות, התשע"ד-2013.
- ד. במקרה בו המועמד מכהן כדירקטור "רגיל" או כדירקטור חיצוני בלמעלה מ- 7 דירקטוריונים שונים של חברות ציבוריות או חברות פרטיות הידועות כמהותיות בגודלן/שוויין, ולא כולל חברות ארנק.
- הערה: במידה ומדובר במינוי של דירקטור/דח"צ המכהן בגוף ריאלי ופיננסי מהותיים, יש לפנות לחברה ולקבל הצהרה בכתב שמינוי המועמד, אם ייבחר, מקיים את הוראות החוק לקידום התחרות ולצמצום הריכוזיות, תשע"ד-2013.
- 6.3 יש לבחון את איכות תפקודו של המועמד בתפקידיו האחרים, לרבות כהונתו כדירקטור בחברות האחרות, על סמך ההיכרות של הקופה.
- 6.4 במקרה של מועמד יחיד מטעם גוף מוסדי (בין אם מטעם פסגות או מטעם גוף מוסדי אחר) המוצע לבחירה לצד מועמדים שאינם מטעם גוף מוסדי, והמועמדים

6.5 עומדים באופן שווה מבחינת תנאי הכשירות והניסיון, אז יש להעדיף את המועמד מטעם הגוף המוסדי. משמע להצביע בעד המועמד מהגוף המוסדי ולהתנגד למועמדים אחרים.

6.6 במקרה של מספר מועמדים מטעם גופים מוסדיים שונים, ההחלטה תובא לידי וועדת ההשקעות.

#### **7. גמול דירקטורים ודח"צים**

7.1 ככלל יש לאשר מתן גמול שווה לדירקטורים שאינם דח"צים ולדירקטורים שהינם דח"צים (להוציא יו"ר דירקטוריון פעיל).

7.2 יש לאשר גמול לדירקטורים (גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות) שלא חורג מהסכומים המרביים שנקבעו בתקנות החברות לעניין שכר דירקטורים חיצוניים בחברות ציבוריות והכל בהתייחס לדרגת החברה כאמור באותן התקנות.

7.3 ניתן לאשר תגמול הוני באמצעות מניות/אופציות ובלבד שהשווי הכלכלי של מתן המניות/האופציות כאמור יחד עם הגמול הכספי שישולם לדירקטור לא יעלה בצורה משמעותית על הסכומים המרביים שנקבעו בתקנות.

7.4 לא יאושר תגמול הוני באמצעות במניות/אופציות לדח"צים אלא אם חבילת התגמול (הכוללת המניות/האופציות) הובאה לידיעת המועמד טרם אישור מינויו וכחלק ממדיניות תגמול כוללת של כל חברי הדירקטוריון, וזאת על מנת למנוע חשש לשימוש במענקי מניות/אופציות (או כל העלאת שכר אחרת) כדי לתגמל דח"צ ע"י בעל השליטה.

7.5 יש לאשר המחאת גמול דירקטורים לו זכאים הדירקטורים המועסקים ע"י חברת האם, המכהנים מעת לעת, למעסיקים, וזאת לאור בקשתם של הדירקטורים. משמע, הסבת זכותם של הדירקטורים לגמול לידי מעסיקים, בתנאי שלא מדובר בעלות נוספת החורגת מתשלום גמול הדירקטורים המקובלת בחברה.

#### **הפרדת תפקידים בין הדירקטוריון להנהלת החברה**

7.6 ככלל הקופה תומכת בהפרדת תפקידי יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל כחלק מהגברת עצמאות הדירקטוריון ויכולת הפיקוח והבקרה שלו וכחלק מהפרדת סמכויות האורגנים בחברה.

7.7 למעט במקרים חריגים, יש להתנגד למינוי מנכ"ל החברה ליו"ר דירקטוריון החברה לתקופה העולה על חצי שנה, וזאת לצורך התארגנות החברה למציאת בעל תפקיד חלופי לאחד משני התפקידים ובתנאי שהחברה מתחייבת על כך בכתב.

7.8 יש להתנגד להסכם העסקה של יו"ר דירקטוריון המכהן בכפוף למנכ"ל, כולל דירקטור בחברת בת המכהן כמנכ"ל בחברת בת או בחברה בה לחברת האם החזקה מהותית.

7.9 יש להתנגד להסכם העסקה של מנכ"ל אשר מכהן בדירקטוריון.

7.10 יש להתנגד למינוי קרוב משפחה של המנכ"ל או מי שכפוף למנכ"ל לתפקיד של יו"ר דירקטוריון החברה (לעניין זה "בן משפחה" כהגדרתו בחוק החברות: בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא, וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה).

7.11 יש להתנגד להסכמי ניהול עם בעל השליטה או שלבעל השליטה עניין אישי בהם במידה והמועמד מכהן גם כדירקטור בחברה.

#### **8. העסקת קרובי משפחה**

יש להתנגד להעסקת בני משפחה, וכן להסכמי שירותי ניהול, בחברה בה מכהנים יותר מ-3 בני משפחה של העל השליטה בחברה, לרבות בעל השליטה בעצמו. האמור לעיל לא יחול על בני משפחה המכהנים בחברה בעת כניסת סעיף זה לתוקף (מרץ 2013). במניין בני המשפחה לא ייכללו כאלה המכהנים כדירקטורים בלבד. לעניין סעיף זה, "בן משפחה"-ראה סעיף 8.5 לעיל.

#### **9. פטור, ביטוח ושיפוי נושא משרה**

- 9.1 יש להתנגד לאישור מתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות.
- 9.2 יש להתנגד לשיפוי, אם החברה לא ביצעה ביטוח אחריות נושאי משרה. כמו כן, יש לוודא כי מתן השיפוי ייעשה רק לאחר "ניצול" כספי הביטוח.
- 9.3 יש להתנגד לאישור תקנון החברה, בנוגע להוראות השיפוי בתקנון, אם קיימות בתקנון הקיים הוראות הנוגעות לפטור נושאי משרה בגין הפרת חובת הזהירות.  
יש לאשר שיפוי בתנאי שלא ניתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות בכתב השיפוי, גם אם בתקנון החברה קיים פטור. אולם אין להתנגד למדיניות התגמול של חברה מטעם זה בלבד.
- 9.4 יש לוודא כי כתב השיפוי מכסה רק את החבויות המותרות לכיסוי עפ"י חוק החברות.
- 9.5 התקרה המכסימלית של סכום השיפוי תהיה עד 25% מההון העצמי של החברה למועד הפעלת כתב השיפוי לפי דוחות כספיים. בהקשר זה, ההון העצמי של החברה יוגדר כהון עצמי "מתגלגל" דהיינו ההון העצמי של החברה לפי הדו"חות הכספיים (מבוקרים או סקורים, לפי העניין) האחרונים למועד הפעלת כתב השיפוי.
- 9.6 יש לוודא כי סכום השיפוי המקסימאלי יעוגן בתקנון החברה.
- 9.7 יש להתנגד לאישור מתן שיפוי לאדם שאינו נושא משרה בחברה. חריג לכך הוא מקרה לפיו החברה מבקשת לשפות נושא משרה בחברה שבה יש לה החזקה מהותית שמכהן כנושא משרה מטעם החברה.
- 9.8 יש להתנגד באופן גורף לביצוע עסקת ביטוח בחברה על ידי מבטח שהוא חברה קשורה לחברה. יודגש כי אין צורך להגיע לשיבה אלא להתנגד באופן גורף.
- 9.9 יש להתנגד לאישור שיפוי ליועץ מקצועי כגון: עו"ד, רו"ח וכדומה.

9.10 לפני אישור מתן שיפוי מראש יבוצעו הבדיקות הבאות, שיבחנו עפ"י מידע שיועבר ע"י החברה:

א. יש לבדוק כי בתקנון החברה נכללות כל ההוראות הנדרשות מחוק החברות לעניין שיפוי נושאי משרה.

ב. יש לוודא שכתב השיפוי כולל רשימת אירועים מפורטת שבגינם ניתן לאשר השיפוי וכן שכתב השיפוי מפרט את סכום השיפוי המקסימאלי.

ג. יש לבצע בדיקה איכותית של האירועים בגינם יינתן שיפוי מראש, בשים לב לפעילות החברה.

ד. יש להתנגד למתן השיפוי מראש במקרים בהם רשימת אירועים נראית לא רלוונטית לפעילות החברה או שמספר האירועים הוא מוגזם.

ה. יש לוודא שנעשה דיון בוועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לעניין מתן השיפוי, לרבות בהתייחס לסכום השיפוי המקסימאלי וכן לאירועים שבגינם יינתן השיפוי.

9.11 יש לאשר ביטוח בחברת ביטוח מפוקחת ע"י רשויות הפיקוח בארץ או בעולם.

9.12 יש לאשר ביטוח מטריה שבו החברה מבטחת נושאי משרה שלה ושל חברות הבנות שלה עפ"י המגבלות האמורות לעיל (בתנאי שיש מגבלה של זמן ושל סכום הפרמיה השנתית וגבול אחריות).

9.13 יש לאשר ביטוח בעסקת מסגרת לתקופה העולה על 3 שנים כמפורט בסעיף 2.13 (עסקאות בעלי עניין).

9.14 יש לאשר מקרים בהם חברה תתקשר בהארכת הפוליסה ו/או חידושה ו/או החלפתה עם חברות בשליטתה, כאשר יחולו על ההתקשרות עם מי מהן, גם התנאים הבאים:

9.14.1 חברת הביטוח תתקשר עם מבטחי משנה, אשר יעניקו ביטוח משנה מלא (100%) לכיסוי הביטוחי שנקבע בפוליסה, כך שהשייר של חברת הביטוח מהפוליסה יעמוד על 0%.

9.14.2 הפרמיה שתשולם ע"י החברה לחברת הביטוח תהיה בהתאם למקובל בשוק הביטוח לעסקאות מסוג זה.

#### **10. שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית**

יש לאשר שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית, אם החברה תתחייב כי רמת המידע בשיטת הדיווח החדשה לא תיגרע.

#### **11. הצעות רכש/רכישות/ מיזוגים**

הצעת רכש תאושר לאחר בדיקה כלכלית להלן:

- 11.1 הערכת שווי של החברות בהצעת הרכש/ רכישה/מיזוג אשר מבססת את מחיר ההצעה במידה שצורפה לחומר, או במידה שקיימת במחלקת מחקר buy-side של פסגות ניירות ערך.
- 11.2 בחינת קיומה של סינרגיה בין החברה הנרכשת לחברה הרוכשת/ סינרגיה בעקבות המיזוג.
- 11.3 בדיקת כדאיות העסקה עבור בעלי מניות המיעוט.
- 11.4 במקרה של הצעת רכש יש לדרוש אפסייד של לפחות 20% מעל מחיר השוק בעת פרסום הצעת הרכש. במידה והעסקה אינה עומדת בתנאי בסעיף זה אך לדעת האנליסט הממונה היא נכונה כלכלית, ההחלטה תועבר לוועדת ההשקעות בליווי נימוקים כלכליים.
- 11.5 במקרה של עסקאות רכישה ומיזוג ייבחנו הקריטריונים הרלבנטיים בסעיף 13 להלן.

## **12. עסקאות בעלי עניין**

- כל עסקת בעלי עניין תיבחן עפ"י פרמטרים כלכליים כמפורט להלן. עסקאות בעלי עניין הינן בעלות רגישות מיוחדת מבחינה ציבורית ויש לבחון אותן באופן מעמיק, ובכל מקרה הניתוח של עסקאות בעלי עניין יובא להחלטת ועדת ההשקעות (למעט במקרה של סעיף 2.12.9).
- במסגרת הפרמטרים שיש לקחת בחשבון בעת אישור עסקה עם בעל עניין בחברה, יש לבחון את הפרמטרים הבאים:
- 12.1 מצבה הפיננסי והעסקי של החברה, האם יש לה משאבים כספיים לביצוע העסקה, תוך שמירה על איתנות פיננסית נאותה ונזילות.
  - 12.2 האם ניתן לבצע את העסקה/עסקה דומה עם צד שלישי שאינו בעל עניין. אם כן, האם תנאי העסקה עם צד שלישי היו עדיפים לחברה?
  - 12.3 כדאיות העסקה תוך בחינת יעדי העסקה והשתלבותם ביעדים ארוכי הטווח של החברה.
  - 12.4 השפעת העסקה על בעלי המניות/האג"ח/נושים אחרים של החברה.
  - 12.5 האם העסקה נבחנה ע"י מעריך שווי חיצוני. יודגש כי, יינתן משקל חיובי לכך שהעסקה נבחנה ע"י מעריך שווי חיצוני שקבע כי העסקה הינה הוגנת לחברה.
  - 12.6 שקיפות החברה בכל הנוגע לנתוני העסקה, לרבות קבלת הערכות שווי ומסמכים נוספים שהובאו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון של החברה בעת אישור העסקה.
  - 12.7 יש להתנגד לעסקה בה הדירקטוריון לא קבע ונימק באופן מפורט את הסיבות לאישור העסקה.

12.8 אם מבקשים לאשר עסקה עם בעל עניין כעסקת מסגרת, ככלל לא תאושר עסקת מסגרת לתקופה העולה על 3 שנים (למעט באישור עסקת מסגרת בפוליסות ביטוח לנושאי משרה).

12.9 יש לאשר עסקאות בעלי עניין בקיבוצים (כאשר הקיבוץ הוא בעל השליטה במפעל או בקרקעות, משאבים אחרים וכו'), במידה שצורפה חוות דעת חיצונית הכוללת השוואת הסכמי השכר לשכר הממוצע במשק באותו תחום אשר מצביעה על כך שההסכם סביר במקרה של הסכם שכר, או השוואת שכירויות של קרקעות או ציוד אשר מצביעה על כך שהמחירים סבירים ביחס למחיר המקובל בשוק.

12.10 יש לאשר הסכמי פשרה בנוגע לתביעות משפטיות רק בתנאי שהם מטיבים עם בעלי המיעוט ומקטינים את העלויות שעלולות לנבוע מהמשך התביעה המשפטית לחברה.

### **13. שינוי הגדרת ייעוד החברה בתקנון החברה**

יש להתנגד לשינוי הגדרת ייעוד החברה ל"כל עיסוק חוקי".

### **14. תיקונים/שינויים משפטיים שונים בתקנון החברה ותיקונים אחרים**

14.1 יש לבחון במקרה של תיקונים בתקנון החברה / הסכמי שותפות (לדוגמה בשותפויות הגז) / הסכמי נאמנות האם התיקון הינו לטובת בעלי מניות המיעוט ו/או שאינם מייצרים העדפה לבעל השליטה.

14.2 יש לאשר הגדלת ההון הרשום והמונפק, ותיקון תקנון בהתאם, כדי להבטיח זמינות לצורך גיוס עתידי בהתאם לצורכי החברה.

14.3 יש לאשר שינויים בהון, לדוגמה: איחוד הון ותיקון תקנון בהתאם, במידה וההליך אינו פוגע/מחליט את כוחם של בעלי מניות המיעוט ומנגד לא מגדיל את כוחם של בעלי השליטה. ובמידה וההליך אמור לשפר את התנהגות המניה, רמת הסחירות וכדומה.

14.4 יש להתנגד לשינויים בהון, לדוגמה: הגדלת הון לצורך הקצאת אופציות מועדפות, במידה ויש חשש שהליך מסוג זה יחליש את כוחם של בעלי מניות המיעוט.

14.5 יש להתנגד לתיקונים / שינויים אשר מקטינים את כוחם של בעלי מניות המיעוט, ולאשר תיקונים / שינויים אשר מגדילים את כוחם של בעלי מניות המיעוט או לא חילופין לא מרעים את מצבם ושאינו מייצר העדפה לטובת בעל השליטה.

14.6 יש לאשר תיקונים והחלטות להם נדרשת החברה בתנאי שהתיקון משרת את האינטרס של בעלי מניות המיעוט, ובמידה שבעלי מניות המיעוט אדישים לשינוי לוודא שהוא אינו משפר את מצבו של בעל השליטה.

### **15. חברות הגז**



- 15.1 יש לאשר תיקון הסכם השותפות באופן כזה שלא יפגע בכוחם של בעלי (מניות) יחידות המיעוט ולא יגדיל את כוחו של בעל השליטה בשותפות/ השותף הכללי, וכלל נאשר התאמת הסכמי שותפות לחוק החברות ותקנות החברות ככל שניתן.
- 15.2 יש לאשר העלאת הוצאות בהסכמי השותפות במידה שההעלאה הינה לטובת בעלי מניות מיעוט.
- בעת בחינת העלאת שכר של בעלי מקצוע מיוחדים (כגון גיאולוג) יש לדרוש הצהרת החברה כי מדובר בשכר הנהוג בתחום.
- 15.3 יש לאשר העלאת תמלוגים בעת הצבעה עבור החזקה בשותף העל ומאידך יש להתנגד להעלאת תמלוגים בעת הצבעה עבור החזקה בשותפות מוגבלת. בכל מקרה אם ההעלאה אינה לטובת בעלי מניות המיעוט יש להתנגד בכל מקרה.
- 15.4 יש לאשר עסקאות למכירת/רכישת זכויות ברישיונות שאינן בין חברות קשורות, זאת לאחר בדיקה כי מחיר העסקה הינו בתנאים סבירים ומקובלים בשוק, ולאחר שהתקבלו מהחברה נימוקים לכדאיות העסקה.

#### **16. חלוקת דיבידנד**

- 16.1 יש לאשר את סכום החלקה אם מצבה הפיננסי של החברה מאפשר זאת.
- 16.2 על האנליסט הממונה לבדוק את השפעת הדיבידנד על מצבה הפיננסי של החברה. אם מצא כי תיתכן השפעה שלילית מהותית על יכולת החזר החוב יש להתנגד במידה והקופה מחזיקה באג"ח של החברה.

#### **17. רכישה עצמית של מניות**

- יש לאשר רכישת מניות עצמית, לאחר בדיקה של השפעת הרכישה על מצבה הפיננסי של החברה. בנוסף, במידה ונקבע מחיר מטרה יש לבצע בדיקה כי המחיר הינו סביר.

#### **18. החלטה בדבר חלוקה שאינה מקיימת את מבחן הרווח (הפחתת הון)**

- אם חברה מעוניינת לבצע חלוקת דיבידנד אשר אינה עומדת במבחן הרווח, יש לבחון את הקריטריונים הבאים:
- 18.1 נימוקי דירקטוריון החברה לאישור החלוקה, לרבות נימוקים לכך שהחברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה לאחר החלוקה.
- 18.2 יש להתנגד מקום בו לא בוצעה הערכה של מעריך חיצוני על פיה החברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה גם לאחר החלוקה.
- 18.3 יש להתנגד אם ההון העצמי של החברה לאחר החלוקה יהא שלילי או לחילופין שהחלוקה תביא לכך שההון העצמי של החברה לאחר החלוקה יהא נמוך משמעותית מההון העצמי של החברה קודם לחלוקה, אלא אם כן קיימות נסיבות חריגות המצדיקות זאת.

18.4 לפי הצורך, תבוצע ע"י הקופה בדיקה כלכלית עצמאית על מנת לוודא את יכולת החברה להחזר החוב לאחר החלוקה המבוקשת.

**19. החלטה בהתאם לסעיף 52(א) לחוק החברות בדבר הפעלת סמכויות הדירקטוריון במקומו:**

נציין כי, הקופה תומכת בעצמאות האורגנים ובהפרדת סמכויותיהם. יחד עם זאת, מקום בו נבצר מהדירקטוריון להפעיל סמכויותיו, רשאית האסיפה הכללית ליטול סמכויותיו. מדובר במקרים חריגים כדוגמת הגעת דירקטוריון החברה למבוי סתום כך שאין לו את היכולת לקבל את ההחלטות הנדרשות והחיוניות להמשך פעילות החברה.

**20. מינוי רו"ח מבקר**

20.1 יש לאשר משרד רו"ח בעל ניסיון בחברות מסדר גודל דומה וניסיון בענף הפעילות של החברה, למעט במקרה שהחלפה נדרשה על פי דין.

20.2 יש לאשר משרד רו"ח בחברה לאחר שנבדקה עמידה בהגבלה על תדירות ההחלפה (לדוגמה לא נאשר יותר משתי החלפות של משרדי רו"ח במשך 5 שנים).

**21. שינוי שם חברה**

ככלל, הקופה ללא תננגד לשינוי שם חברה שאושר על ידי הנהלת החברה/ דירקטוריון. זאת, למעט מקרים בהם השם המוצע נוגד את תקנת הציבור.

**22. טעוני בדיקה**

נושאי משרה/בעל שליטה אשר לדעת הקופה פעלו ואישרו מהלכים שיש בהם לפגוע באופן מהותי באינטרס בעלי מניות המיעוט ו/או בעלי החוב. ההחלטה בנושא מינויים תובא לוועדת ההשקעות של הקופה.

**23. אסיפות אג"ח של חברות בקשיים**

אופן ההצבעה לחברות בקשיים מפורט בנוהל "טיפול בחובות בעיתיים".

**24. אסיפות אג"ח (שאינן בקשיים)**

24.1 יש להתנגד לכל נושא החלטה אשר טומן בחובו פגיעה במעמד של בעלי האג"ח, ו/או פגיעה ביכולת החזר החוב של החברה ו/או השינוי מייצר העדפה לטובת בעל השליטה.

24.2 יש להתנגד לכל שינוי בתנאי שטר הנאמנות/אגרת החוב, במידה וההצעה טומנת בחובה ויתור על תשואה או פגיעה כאמור בסעיף 2.21.1.

24.3 יש לאשר תיקון שטר נאמנות (באסיפות אג"ח) בקשר עם החלפת נאמן במידה ולנאמן הקיים יש חשש לניגוד עניינים ולכן דרושה החלפתו. מינוי הנאמן ואישור תשלום שכרו יעשה בדרך של מכרז, כאשר ההצעה הזולה תיבחר ובתנאי שלנאמן יש פוליסת ביטוח מספקת.

## נספח 5

### מדיניות להשתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידים

#### פיננסיים<sup>1</sup>

#### א. לעניין תאגיד פיננסי שהוא גוף מוסדי ו/או תאגיד בנקאי יחולו ההוראות הבאות:

1. הסכומים (תקרה) שיש לאשר במונחי עלות שכר שנתית למשרה מלאה לחבילת התגמול הכוללת רכיב קבוע, רכיב משתנה, מענק פרישה (כולל מענק חתימה, ככל שרלוונטי) בעבור נושא משרה בתאגיד בנקאי/ גוף מוסדי לא יעלו על 10 פעמים מהשכר הממוצע במשק הישראלי לכל סוגי נושאי המשרה

2. יובהר, כי יו"ר דירקטוריון בתאגיד בנקאי/גוף מוסדי לא יהיה זכאי לקבלת רכיב משתנה כלשהו.

למען הסדר הטוב, יובהר כי "מענק פרישה" בגוף מוסדי/תאגיד בנקאי משמעותו כל תגמול המשולם לנושא משרה בגוף מוסדי/תאגיד בנקאי בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום ההעסקה לכלל העובדים והמועסקים בגוף המוסדי/בתאגיד הבנקאי, בהתאמה. מענק הפרישה ייחשב כרכיב משתנה על כל המשתמע מכך.

3. לעניין תקופת ההשבה, כאמור בסעיף 2.9 בנספח 2 לעיל, יובהר, כי יש לאשר מדיניות תגמול של גוף מוסדי/תאגיד בנקאי, אשר קבעה כי סכומים ששולמו לבעלי תפקיד מרכזי/עובד מרכזי כחלק מהרכיב המשתנה, יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי הרכיבים הנדחים וזאת לכל הפחות, בשל הנסיבות הבאות:

#### לעניין גוף מוסדי:

א. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, ע"ב נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או קופת הגמל בניהולו;  
ב. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי החוסכים באמצעותו;

ג. קביעה של וועדת התגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה לנזק חריג לגוף המוסדי או לחוסכים באמצעותו, לרבות הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממידיות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו. "נזק חריג" – לרבות, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות/עיצומים שהוטלו על הגוף המוסדי על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכיו"ב.

ד. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

#### לעניין תאגיד בנקאי:

- א. העובד היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג תאגיד, לרבות פעילות לא חוקית, הפרת חובת האמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות התאגיד הבנקאי, כלליו ונהליו.
- ב. הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת שבגינן נתונים התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של התאגיד הבנקאי.

תקופת ההשבה תוארך בשנתיים נוספות לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט – 1999, במקרים הבאים:

- **בגוף מוסדי** – אם במהלך תקופת ההשבה קבעה וועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה – הגוף המוסדי פתח בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי; ו/או אם נודע לגוף המוסדי שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי המשרה בו.
- **בתאגיד בנקאי** – בהתקיימות **כל** אלה - בתוך תקופת ההשבה התאגיד הבנקאי פתח בחקירה פנימית או קיבל הודעה מרשות רגולטורית (בארץ או בחו"ל) שנפתחה חקירה; התאגיד הבנקאי סבור שבחקירה עלול להתברר שהתקיימו קריטריונים להשבה כמפורט לעיל; ואורגון מוסמך של התאגיד הבנקאי החליט שמתקיימות הנסיבות להארכת תקופת ההשבה לנושא המשרה כאמור לעיל.

### **ב. חבילת התגמול של נושאי משרה בתאגידים פיננסיים**

- מובהר כי תגמול הוני שכבר ניתן בעבר, בטרם יישום הוראות תיקון זה, לא יילקח בחשבון בעת חישוב תקרת התגמול.

מדיניות זו מהווה נספח לנוהל אסיפות כלליות של החברה המנהלת והתקבלה בידי ועדת ההשקעות של החברה המנהלת בתאריכים הבאים: מהדורה 1 - ביום 26.11.2013; מהדורה 2 - ביום 21.8.2014; מהדורה 3 - ביום 11.12.2014; מהדורה 4 - ביום 22.1.2015; מהדורה 5 - ביום 4.2.2016; מהדורה 6 - 10.11.2016; מהדורה 7 - 25.1.2018; מהדורה 8 - 27.12.18. מהדורה 9 - אושרה על ידי ועדת ההשקעות בישיבה מס' 19-23 מיום 21.11.19 ועל ידי הדירקטוריון בישיבה מס' 19-5 מיום 28.11.19.