



מדיניות הצבעה
באסיפות כלליות
-2024-

רקע

בשוק ההון בארץ ובעולם נודעת חשיבות רבה לעקרונות הממשל התאגידי, שעניינם יצירת מנגנוני בקרה ופיקוח על אופן ניהולם של תאגידים המגייסים הון וחוב מהציבור. עקרונות אלו נועדו לשפר את האינטרסים הכלכליים ארוכי הטווח של בעלי המניות, בעלי החוב, עובדים, לקוחות וספקים וכן את איכות ההתקשרויות בין משקעים מוסדיים לחברות. "חובת הפיקוח של גופים מוסדיים משתרעת על פני כל שלבי ההשקעה, בהתאם לנסיבות. על הגופים לבחון את כדאיותן של השקעות פוטנציאליות גם על בסיס אמות מידה מקובלות של ממשל תאגידי, לעקוב באופן שוטף אחר ביצועי חברה, לפקח על איכות הדח"צים, להשתתף באסיפה בכללית ואף לשקול מעורבות אקטיבית יותר במקרים מתאימים." ההנחיות המובאות במסמך זה גובשו בשים לב לעדכוני ממשל תאגידי בעולם, חקיקה רגולטורית, פרקטיקה מקובלת, סוגיות ומגמות מתעוררות, שקיפות זכויות בעלי המניות ובעלי חוב, אחריות תאגידית ומהוות נדבך משלים לבחינת כדאיות השקעה וזאת מלבד שווי, סחירות, תשואה וכד'.

כללי

1. ההצעות המובאות לעיונם של בעלי המניות צריכות להיות ברורות ואינפורמטיביות ושאינן כוללות ניסוחים מעורפלים.
2. ככלל יש לדרוש כי הצעות המובאות לבחינת בעלי המניות לא יהיו קשורות ו/או מותנות זו בזו.
3. בחינת המסמכים שעמדו בפני הדירקטוריון, לרבות חוות דעת הוגנות, ופרטים בדבר אופן הליך קבלת ההחלטות.
4. עסקאות צריכות לבוא לאישור בעלי המניות מראש ולא בדיעבד (ראו להלן התייחסות).
5. רמת הדיווח והפירוט של הדוחות הכספיים לבעלי המניות, בחברות בעלות רישום כפול (דואליות) וכן בחינת איכות הדיווח לעניין תגמול נושאי המשרה (תקנה 21).
6. ככל שמדובר בחברה שזכאית להקלות מכוח הדין (ובכלל זה תקנות), אנו ניקח זאת בחשבון במסגרת מתן המלצה.
7. אנו נחיל את מדיניותנו גם בקשר לחברות הכפופות לדין זר, וזאת ככל שהדבר אינו עומד בניגוד לדין המחייב את החברה בהתאם למקום רישומה. במקרים יוצאי דופן, אי-דרישה לעמידה במדיניות תתאפשר רק לאחר בחינה כי קיים מנגנון חלופי ראוי או כי קיימות נסיבות המצדיקות זאת, בשים לב לאופי פעילות החברה.
8. אנו נחיל את מדיניותנו גם באשר לשותפויות ציבוריות בהתאמות הנדרשות.

מדיניות זו תבחן מעת לעת בהתאם להתפתחויות רגולטוריות ופרקטיקה מקובלת בעולם, בשים

לב למאפיינים הייחודיים של שוק ההון בישראל.

הקווים המנחים למדיניות דורשים התייחסות מתאימה לכל מקרה ומקרה ולכל חברה באופן פרטני.

אין במדיניות להחליף שיקול דעת עצמאי, מקצועי ובלתי תלוי של הגוף המוסדי

קריטריונים בנושא מינוי דירקטורים והרכב הדירקטוריון

1. בחינת כשירות וכישורי הדירקטור, לרבות בחינת הצהרת הדירקטור אודות כישוריו והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לתפקיד, ניגודי עניינים ובחינת תלותו בחברה כמקובל בחוק.
2. מנגנון למינוי דירקטורים, בהתאם למדרג הבא: **מי הציע את הדירקטור: (א) דירקטור שמועמדתו הוצעה על ידי גוף מוסדי (ב) דירקטור שמועמדתו הוצעה על ידי ועדה בלתי תלויה בהליך מוסדר (ג) דירקטור שהוצע על ידי החברה**
3. אנו נמליץ לתמוך במינוי מספר רב ככל האפשר של דירקטורים בלתי תלויים בנוסף לדירקטורים החיצוניים בחברה. דרישה מינימאלית של מספר הדירקטורים הבלתי תלויים המכהנים בדירקטוריון, תחול בשים לב למבנה הבעלות בחברה, כדלקמן:
 - 3.1 בחברה בה יש בעל שליטה ו/או היתר שליטה, לפחות שליש מהדירקטורים יהיו בלתי תלויים.
 - 3.2 בחברה ללא בעל שליטה, ו/או היתר שליטה רוב הדירקטורים יהיו בלתי תלויים.
4. דירקטורים שאינם יכולים להשתתף באופן שוטף בישיבות ועדה ודירקטוריון ייתכן שלא יוכלו לשרת ביעילות את האינטרסים של בעלי המניות. בהתאם לכך, אנו נגביל את מספר החברות הציבוריות בהן מכהן הדירקטור לעד 4.
5. **מספר חברות ציבוריות בהן מכהן כמנכ"ל – ככלל לא יעלה על כהונה של מנכ"ל של חברה ציבורית בודדת שלא בקבוצה**
6. גילוי הניתן על ידי החברה אודות מעורבות העבר של הדירקטור בישיבות הדירקטוריון ובוועדות בהן הוא חבר. בין השאר ייבחן שיעור השתתפות מינימאלי של 75% מישיבות הדירקטוריון.
7. גודלו המכסימלי של הדירקטוריון לא יעלה על 11 חברים, בשים לב למבנה הבעלות בחברה, גודל דירקטוריון מקובל בשוק, מורכבות ואופי פעילות החברה.
8. קיום בחירות שנתיות למינוי הדירקטורים, בשים לב למבנה הדירקטוריון והבעלות בחברה, לרבות קיומו של דירקטוריון מדורג. **התנגדות למינוי דירקטור לתקופת כהונה העולה על שנה**, למעט חברות ללא גרעין שליטה ולמעט אם נדרש בהתאם לדין
9. אנו ממליצים להתנגד למינוי המנכ"ל, או מי מהכפופים אליו, או מי מקרוביו, כיו"ר הדירקטוריון.
10. **התנגדות למינוי מנכ"ל לכהן כדירקטור באותה חברה, למעט במקרים חריגים**
11. **הגבלת כהונת נושא משרה כדירקטור – לא יכהנו כדירקטורים, נושאי משרה הכפופים למנכ"ל.**
12. דירקטוריון החברה צריך להיות קשוב לבעלי המניות, בעיקר בכל הנוגע להצעות של בעלי המניות שהתקבלו ברוב קולות והצעות שהציעו בעלי המניות.
13. לכל דירקטור לרבות יו"ר דירקטוריון החברה יהיה "כסא אחד" וזכות הצבעה אחת.
14. בחינת היסטוריה של עסקות עם ניגודי עניינים, לרבות פגיעה חוזרת ונשנית בזכויות בעלי מניות.
15. דירקטור בלתי תלוי המכהן כיו"ר דירקטוריון, לא ייספר במניין הדירקטורים הבלתי תלויים.
16. ככלל דירקטור לא יספק שירותי יעוץ לחברה או לחברות הבנות
17. **התנגדות למינוי קרובי משפחה של בעלי השליטה כדירקטורים בחברה במידה ולאחר המינוי קרובי המשפחה יהוו יותר משליש מחברי הדירקטוריון.**

מינוי יו"ר כמנכ"ל -

חוק החברות קובע כי ככלל, בחברה ציבורית תהא הפרדה בין יו"ר הדירקטוריון למנהל הכללי של החברה. התכלית בבסיס החוק, היא יצירת חיץ בין הגורם המתווה מדיניות והמפקח, שהוא הדירקטוריון ושבראשו יו"ר הדירקטוריון, לבין הגורם המבצע שבראשו המנהל הכללי, וזאת כדי שהפיקוח יהא אפקטיבי.

על מנת להגביר את הפיקוח של הדירקטוריון על ניהולה של החברה, הורחב בתיקון 16 לחוק החברות, האיסור על כהונתו של יו"ר דירקטוריון כמנכ"ל ללא אישור מיוחד של האסיפה הכללית גם על קרובי משפחה, והוסף האיסור על מי שכפוף למנכ"ל לשמש כיו"ר הדירקטוריון. .
חריגים: (1) מינוי זמני.

קריטריונים בנושא גמול דירקטורים

בחוק החברות אין כל הוראה בדבר גמול לדירקטור רגיל בחברה. החוק מתייחס אך ורק לגמול והחזר הוצאות לדירקטור חיצוני, וזאת בהתאם להוראות שנקבעו בתקנות החברות ובהתאם לדרגה שבה מסווגת החברה, כנגזרת של הונה העצמי.

סכום הגמול יהיה זהה לכל הדירקטורים החיצוניים, אולם, לדירקטור חיצוני מומחה יכול שיינתן סכום גבוה מן הסכום הניתן לדירקטור חיצוני שאינו דירקטור חיצוני מומחה.

1. אנו ממליצים לתמוך במתן שכר לדירקטורים, במסגרת הסכום הקבוע בתקנות החברות לעניין שכר דירקטורים חיצוניים בחברות.
2. הענקת שכר הגבוה מהסכום הקבוע בתקנות, עבור דירקטור שאינו חיצוני, תיבחן בהתאם לתרומתו לקידום ענייני החברה ובשים לב לעקרונות תגמול נושאי משרה בחברה.
3. ככלל, אנו סבורים שיש להימנע ממתן תגמול הוני לדירקטורים בלתי תלויים ודירקטורים חיצוניים. יחד עם זאת, אנו נבחן תגמול זה בהתחשב בשיקולים הבאים: היקף והגבלת התמורה, תנאי תוכנית האופציות ותמהיל בין גמול הוני לגמול כספי.

מדיניות תגמול נושאי משרה

תיקון 20 לחוק החברות - תיקון 20 לחוק מחייב את החברות לקבוע מדיניות תגמול שיהיה בה כדי לקדם את השגת מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח ותוך התחשבות בניהול הסיכונים של החברה ואופי פעילותה. מדיניות זו תגובש בשים לב לסוגיות הבאות: מדדי השוואה, הגבלת היקף התגמול, קביעת יעדים ותגמול הוני. כמו כן, קובע התיקון אמות מידה שעל החברה להתייחס אליהן וכן הוראות שעליה לקבוע בקביעת מדיניות תגמול.

תאגידים פיננסיים - הגבלות הקבועות בחוק שכר בכירים

(1) לא תאושר התקשרות כאמור, אלא אם כן היחס שבין הוצאה החזויה, לפי עלות משרה מלאה, בשל התגמול האמור לבין הוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילם התאגיד הפיננסי, במישרין או בעקיפין, לעובד התאגיד, לרבות עובד של קבלן כוח אדם

שהתאגיד הפיננסי הוא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל התאגיד הפיננסי, בשנה שקדמה למועד ההתקשרות, קטן מ- 35 .

(2) עוד נקבע כי תקרת השכר שתזכה את החברה בניכוי הוצאות שכר לצורך תשלומי המס תעמוד על 2.5 מיליון ₪ בשנה.

קווים מנחים בקביעת מדיניות תגמול ואישור שכר בכירים

מדיניות שכר - כללי

1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו של נושא המשרה.
2. הסכמי תגמול קודמים שנחתמו עם נושא המשרה ו/או נושאי משרה דומים.
3. תקופת הסכם התקשרות עם בעל השליטה שהינו נושא משרה בכירה בחברה לא תעלה על חמש שנים, בשים לב למערכת תגמול הביצועים ותקופת התגמול ההוני. שקיפות מלאה אודות מערכת התגמול והקריטריונים הספציפיים העומדים בבסיסה.
4. יש להימנע מהענקת פיצוי בדמות של "מצנח זהב", למעט בגין זמן סביר להודעה מוקדמת (וכיצ"ב) של עד כשישה חודשים או כאשר ההענקת היא בגין התחייבות סבירה להימנעות מתחרות, כאשר הנסיבות הספציפיות מצדיקות זאת, בשים לב:
 - 4.1. תשלומים לא מידתיים כתוצאה מהעברת שליטה, מיזוג וכד'.
 - 4.2. האצה של תוכנית מבוססת הון או הענקת בונוסים למרות אי עמידה במדדי ביצוע.
 - 4.3. פיצויי פיטורים מוגזמים ומענקי פרישה.
 - 4.4. בחינה של הסכם אי תחרות, נחיצותו, תנאי אישורו והיקפו.

מדיניות שכר – מבנה והשוואה

1. בחינת היחס בין רכיבי השכר הקבועים, המשתנים וההונים בשים לב למערכת התגמול הכוללת. במסגרת הבחינה תינתן התייחסות לנושאים הבאים: האם השכר סביר ביחס לפעילות החברה, [תרומתו של נושא המשרה לתאגיד. כמו כן, תבוצע בחינה והשוואה של מערכת התגמול ביחס למקובל בשוק למשרה מקבילה בחברות ציבוריות דומות.
2. מבחני רגישות לפרמטרים השונים בתוכנית, בשים לב לתוצאות עבר של החברה והשוק.
3. בחינת קבוצת השוואה (Peer Group) - מידת התיאום בין החברה ודרגת השכר הכוללת של נושא המשרה בקבוצת השוואה. וכן הסכמי תגמול קודמים שנחתמו עם נושא המשרה ו/או נושאי משרה דומים. בחינה זו תהווה אינדיקציה ראשונית בלבד לסף העליון של התגמול הפוטנציאלי. בחינת מערכת השכר הכוללת של נושא המשרה, בשים לב לתוצאותיה הכספיות של החברה, סוג פעילותה (תפעולית, אחזקה, נדל"ן וכד'), פרמטרים פיננסיים ותפעוליים, תשואות שוק רלוונטיות ומדדי שייכות, ביחס לקבוצת השוואה רלוונטית ועמיתים. הבחינה תהא מבוססת על מדד יחוס הכולל חברות רלוונטיות ככל הניתן, בעלות אופי והיקפי פעילות הדומים לחברה.

תגמול שאינו מבוסס יעדים (תגמול קבוע)

1. עלות שכר קבועה תיבחן בשים לב לפעילות החברה וביחס לחברות דומות.

נושאי משרה בחברות פיננסיות ייבחנו בהתאם להוראות חוק שכר בכירים והגבלות הרגולטוריות הרלוונטיות.

2. מענק חתימה - ייחשב כחלק מעלות השכר הכוללת ויונתנה בתנאי סף

תגמול מבוסס יעדים

1. ביצועי נושאי משרה ייבחנו בראייה ארוכת טווח והתגמול יהיה מותאם למדיניות ניהול הסיכונים בחברה.
2. קביעה מראש שיקולים למתן בונוסים ומענקים כך שיהיו ניתנים למדידה באופן אובייקטיבי.
3. בחינת תנאי הסף למענק
4. לצורך בחינת התוצאות העסקיות יש לבצע נטרול אירועים חד פעמיים ו/או רווחים חשבונאים שטרם מומשו (ובכללם שערוכים, הכנסה כוללת אחרת וכיוצ"ב).
5. תוכנית מענקים צריכה להיות רב שנתית, לרבות פריסת המענק, כך שתכלול קיזוז של חוסר ביצועים לאורך חיי התוכנית.
6. תקרת המענק תיבחן ביחס לפעילות החברה וקבוצת השוואה.
7. מענק בגין תרומה ייחודית של נושא המשרה, לרבות בגין אירועים חד פעמיים, יובאו לאישור פרטני של בעלי המניות או של ועדת התגמול והדירקטוריון – בתלות בסכום המענק וזוהות ותפקיד נושא המשרה.
8. החזרת בונוסים (Clawbacks) – לקבוע תניה לפיה החברה רשאית לדרוש מנושא משרה החזרת התגמולים אם הם הוענקו על בסיס מידע בדבר ביצועי החברה שהתברר כמוטעה או במקרה של הפרת חובת אמונים.
9. שיקול דעת סביר לדירקטוריון ביישום בתגמול, לרבות האפשרות להפחתה בהיקף התגמול.
10. תקרת תגמול משתנה – עד 200% מהרכיב הקבוע.

תגמול הוני

1. במסגרת בחינת תוכניות תגמול מבוססות מניות לעובדים, אנו נבחן האם התכנית עולה בקנה אחד עם אינטרסים של בעלי המניות לטווח ארוך, כאשר הערכה זו כוללת, אך לא מוגבלת, לגורמים הבאים: היקף ותנאי התגמול ההוני, פוטנציאל דילול מלא של התוכנית, בשים לב לקצב הצמיחה של החברה ומחזור החיים שלה.
2. ככלל, אנו נתנגד להענקת תגמול הוני המשקף הטבה מיידית, קרי אופציות "בתוך הכסף" ו/או תקופת מימוש מיידית.
3. מחיר המימוש ייבחן בהתאם לאישור הדירקטוריון והאסיפה הכללית, בשים לב לתנודתיות המניה.
4. תקופת ההבשלה (Vesting) תהיה באופן הדרגתי על פני אורך חיי התוכנית ושלא תפחת משלוש שנים ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.
5. בחינה זהירה למתן תגמול הוני לבעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם.
6. שיקול דעת מצומצם בדבר שינוי תנאי תוכנית האופציות בידי דירקטוריון החברה.
7. ככלל אנו נתנגד לשינוי בתנאי תוכנית האופציות (re-pricing), לרבות הפחתת מחיר המימוש וקיצור תקופת ההבשלה, בשים לב לתנאי התוכנית וזוהות המוטבים.

8. מניות חסומות - ככל שמדובר בתגמול הוני שמהותו הענקת מניות (כגון מניות חסומות או יחידות למניות חסומות), הענקתן תותנה ביעדי סף הרלוונטיים לאופי פעילות החברה, למעט שיעור של 25% מהתוכנית ההונית או עד שלושה חודשי עלות שכר.

9. מנגנון האצה - ככלל, יש להתנגד למנגנון אוטומטי המאפשר האצה מיידית של תנאי מענק הוני, למעט במקרים של החלפת שליטה (לרבות, שינוי מבנה ההון ו/או הנפקה ו/או מיזוג) שיש בהם כדי להשיא ערך לכלל בעלי המניות.

אישור עסקאות בהליך לא תקין ו/או אישור רטרואקטיבי - ניטה להתנגד לאישור רטרואקטיבי של עסקאות או של הסכמים שאושרו בהליך לא תקין בעבר ומובאות בדיעבד לאישור האסיפה כללית, למעט בנסיבות בהן הבקשה הינה מטעם בית משפט ולאחר שהוגשה הצעת פשרה בין הצדדים.

שותפויות - שותפות מוגבלת ציבורית - ככלל, המלצות ההצבעה באסיפות מחזיקי יחידות השתתפות בשותפות מוגבלת, יהיו בהתאם לקווים המנחים של מדיניות ההצבעה לעניין מינוי מפקח - בשל חשש להעדר אי תלות, אנו ניטה להתנגד להמשך כהונה של מפקח לתקופה העולה על 9 שנים, אך נשקול בחיוב רוטציה פרסונאלית של המפקח מאותה פירמת ר"ח או אותו משרד עו"ד.

מינוי מפקח - בחינת המינוי תתבצע באופן הבא: (א) השכלה וניסיון תעסוקתי; (ב) הצגה תמורה מבוקשת; (ג) החברה צירפה את הצהרתו של המפקח, כנדרש בהתאם להוראות סעיף 65 לחוק החברות.

דיבידנד

בהתאם לחוק החברות, המבחן לביצוע חלוקה הוא מבחן כפול:

(א) **מבחן הרווח** - החלוקה מבוצעת מתוך רווחים המוגדרים בחוק החברות כיתרת העודפים, או עודפים שנצברו בשנתיים האחרונות, בניכוי חלוקות קודמות.

(ב) **מבחן יכולת הפירעון** - לא קיים חשש סביר שהחלוקה תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות בהגיע מועד קיומן.

עוד קובע חוק החברות כי בית המשפט רשאי, לאשר לה לבצע חלוקה שאינה מקיימת את מבחן הרווח, ובלבד ששוכנע שמתקיים מבחן יכולת הפירעון.

תכליתו העיקרית של ההסדר המפורט בחוק הוא יצירת איזון בין ההגנה על זכויותיהם של נושי החברה לפירעון התחייבויות החברה כלפיהם, ומניעת כרסום שלא כדין בהון החברה ובין יכולתה של החברה להעביר לבעלי מניותיה חלק מן הערך המוסף שנוצר בה, במקביל להמשך פעילותה של החברה כעסק חי.

מבחנים לחלוקת דיבידנד

1. בחינת מדיניות הדיבידנד של החברה, חלוקות קודמות ושיקולים לחלוקה הנוכחית.

2. מקור העודפים לחלוקת דיבידנד, בשים לב האם מדובר ברווחי שיערוך.
3. בחינת הצהרת החברה בדבר מקורות המימון העומדים לרשות החברה לצורך פירעון כל חובותיה והתחייבויותיה ולמימון תשלום הדיבידנד ובכלל זה היקפי האשראי הבנקאי והחוץ בנקאי אשר למיטב הערכת החברה זמינים לה.
4. בחינת עמדת החברה לפיה אין בתשלום הדיבידנד כדי לפגוע בתוכניות ההשקעה של החברה כנדרש לשם שמירת מעמדה העסקי והתחרותי.
5. עמידה בהגבלות ובהתניות פיננסיות
6. בחינה האם נדרשת הפחתת הון מיוחדת.

מחיקה ממסחר - מחיקת חברה ממסחר מבוצעת בהתאם להסדרים הקבועים בחוק החברות,

קרי הצעת רכש מהציבור. יחד עם זאת חברה יכולה לבצע מחיקה ממסחר באמצעות מיזוג משולש הופכי. בעת ביצוע של מחיקת מניה ממסחר, אנו ניתן את הדגש לנושאים הבאים:

1. רציונאל העסקה וחלופות אחרות שבחנה הנהלת החברה.
2. האם הסיבה בה נקטה החברה בהליך של מיזוג משולש הופכי נובעת מאי יכולת החברה לבצע הצעת רכש מלאה. וכן בחינת ניסיונות היסטוריים של החברה לבצע הצעות רכש.
3. שווי והיקף העסקה, בשים לב לחוות דעת בדבר הוגנות העסקה, שווי החברה הנוכחי והיסטורי.
4. בחינת ההליך וניגודי עניינים, לרבות הסוגיה האם התמורה זהה לכלל בעלי המניות והיכולת של בעלי המניות להשתתף בעסקה.

הנפקות והקצאות פרטיות, לרבות באמצעות כתבי אופציה, אגרות חוב

להמרה ומכשירים הוניים

- אנו נבחן הקצאות אלה בשים לב לנקודות הבאות:
1. רציונאל העסקה, בשים לב לחלופות הקיימות לחברה, עיתוי ההקצאה, זהות המשקיע והתאמתו לפעילות החברה.
 2. תנאי הקצאת ההון, האם מבוצעת במחירי שוק או לחילופין בדיסקאונט או בפרמיה ביחס למחיר נוכחי והיסטורי.
 3. מצב פיננסי של החברה, נזילות והצורך של החברה בהון, שימוש בתמורה, השפעת גיוס ההון על מבנה המימון ועלות ההון של החברה, שיעור שריפת המזומנים של החברה, מצב שוקי ההון והאשראי.
 4. שינויים במכשירים ההוניים, יבחנו למהותם ואופן השפעתם של בעלי אינטרסים שונים בחברה.
 5. תגובת השוק.
 6. המשך חיי החברה כעסק ח'.
 7. סוגיות שליטה וניהול לרבות ניגודי עניינים.

הגדלת הון רשום

בסמכות אסיפת בעלי המניות לאשר שינוי בהון הרשום של החברה. אנו נבחן הצעות להגדלת ההון הרשום של החברה, בשים לב לנקודות הבאות:

1. השימוש של החברה בהון הרשום והגדלתו במהלך השנים האחרונות.
2. אנו סבורים כי מדובר בהליך המהווה חלק בלתי נפרד מניהול עסקיה השוטפים של החברה ולכן ניטה לתמוך בו.

עסקאות בעלי שליטה

אנו נבחן עסקאות עם בעלי עניין בקפדנות במתכונת של "כל מקרה לגופו". אנו נבחן הן את השאלה האם יש הצדקה לעסקה עם בעל העניין בכלל (חלף עסקה עם צד שלישי או הימנעות מעסקה כלשהי) והן את השאלה האם תנאי העסקה מקדמים את עניינם של כלל בעלי המניות בחברה (ולא רק אינם פוגעים בהם).

להלן בחינת הנושא ביחס למדיניות ההצבעה

1. כפועל יוצא של מבנה השוק בישראל המאופיין באחזקות צולבות וקבוצות עסקיות, אנו נבחן האם העסקה מבוצעת במהלך העסקים השוטף של החברה והאם יש בה בכדי לקדם את עסקי החברה.
2. נבחן האם נוהל הליך תחרותי על ידי ועדת הביקורת של החברה. ככל שהועדה מצאה שאין מקום לניהול הליך כזה, עליה לנמק זאת, ולכל הפחות לנהל משא ומתן ממצה עם בעל השליטה. נבחן האם ועדת הביקורת נעזרה ביועצים ומומחים שאינם מייעצים לחברה או לבעל השליטה.
3. רציול אסטרטגי - כדאיות ויעדי העסקה והשתלבותם באסטרטגיה העסקית של החברה, בשים לב האם העסקה הינה בליבת עסקיה של החברה.
4. ניסיון עבר של החברה במהלכים דומים.
5. אופן תהליך המשא ומתן, מי היוזם של העסקה, אופן קביעת המחיר והבטחת תשואה אופטימאלית לבעלי המניות, לרבות הליך התמחרות בפיקוח ועדת הביקורת.
6. האם ניתן לבצע עסקה דומה עם צד בלתי קשור ומאמצי החברה לבחון אלטרנטיבות אחרות.
7. האם צדדים קשורים נהנים מהעסקה באופן לא פרופורציוני ובלתי הולם בהשוואה ליתר בעלי המניות.
8. בחינת הערכות שווי חיצוניות, חו"ד חיצוניות, בדיקות נאותות, פרוטוקולים וכל מידע נוסף המהותי לעסקה.
9. בחינת תגובת השוק.
10. ההשפעה על החברה במידה והעסקה לא תושלם.

הסכמי ניהול

הסכמי ניהול ייבחנו בהתאם לרציונאל העסקי ונחיצותם, שכן אלו עשויים לשמש כתחליף למשיכת רווחים מהחברה על ידי בעל השליטה, בשים לב לנקודות הבאות:

1. שקיפות וגילוי אודות שירותי הניהול המתקבלים, לרבות זהות נותני השירותים והיקף השירותים, בשים לב לנושאי משרה מכהנים בחברה והיקף שכרם.

2. הסכמי שכר וניהול קודמים וכמקובל בענף.
3. בחינת היקפו הכספי של הסכם הניהול לעומת קבלת שירותים זהים מצד שלישי בלתי קשור.
4. הגבלת תקופת ההתקשרות.
5. בחינת ההתקשרות, בהתאם למדיניות תגמול נושאי משרה.

מיזוגים, רכישות, מכירה ורכישה של נכסים, שיתופי פעולה ועסקאות

- אנו נבחן ונעריך את היתרונות והחסרונות של העסקה המוצעת, בשים לב לנושאים הבאים:
1. ככלל, התנגדות לאישור עסקאות רטרואקטיביות, תוך בחינת הנסיבות שבעטיין העסקה מובאת לאישור רטרואקטיבי כאמור.
 2. רציונל אסטרטגי - האם העסקה הגיונית אסטרטגית? משם נגזר הערך? ניסיון עבר של החברה במהלכים דומים.
 3. תהליך המשא ומתן – אופן תהליך משא ומתן, מי היוזם של העסקה, אופן קביעת המחיר והבטחת תשואה אופטימאלית לבעלי המניות, לרבות הליך התמחרות ובחינת אלטרנטיבות לעסקה.
 4. ניגודי עניינים - האם צדדים קשורים נהנים מהעסקה באופן לא פרופורציונאלי ובלתי הולם בהשוואה ליתר בעלי המניות.
 5. שווי העסקה - הערכת שווי בלתי תלויה מהווה אינדיקציה ראשונית להערכת סבירות העסקה, כאשר סינרגיה בצד ההוצאות וההכנסות צריכה להישקל בזהירות המתבקשת.
 6. בחינה של מבנה העסקה, דילול, יתרונות פיננסיים, תפעוליים ואסטרטגיים;
 7. ההשפעה על החברה במידה והעסקה לא תושלם.

גלולת רעל

ישנן מגוון אסטרטגיות שנועדו לבצר את השליטה ולמנוע השתלטות עוינת באמצעות גלולת רעל (Poison Pill). בין יתר האסטרטגיות ניתן לציין קיומו של דירקטוריון מדורג, אשר נועד לעכב או אף למנוע מבעל שליטה חדש למנות דירקטורים חדשים וגורם להארכת משך הזמן הדרוש להשתלטות אפקטיבית. בנוסף, ניתן לציין מכשרים הונים אשר בעת השתלטות עוינת מומרים להון ומדללים את בעל השליטה החדש.

אנו נבחן קיומן של אסטרטגיות אלו, בשים לב למבנה הבעלות בחברה, שווקים בהן החברה נסחרת ופועלת, תגובת השוק, רציונאל ואופן השפעה על בעלי המניות ונמליץ לתמוך במנגנונים שאינם מעכבים או מונעים החלפת שליטה.

הסדרי חוב ושינוי בתנאי אגרות חוב של החברה

ככלל אנו סבורים, כי יש לבחון את מצב החברה ובחינת הצעדים הנדרשים מצדם של מחזיקים אגרות החוב, מוקדם ככל הניתן וזאת כדי למנוע הידרדרות נוספת של החברה, הוצאת כספים ונכסים ונטילת סיכונים מיותרת שיפגעו עוד יותר בבעלי אגרות החוב.

אנו נבחן את כדאיות הסדר החוב או שינוי בתנאי אגרות חוב, בשים לב:

1. בחינת השינוי באגרות החוב, לרבות בחינת לוח הסילוקין החדש, בטוחות, ריבית ותשואה נדרשת.
2. יכולת החברה לעמוד בהסדר החוב המוצע.
3. בחינת מעורבות יתר הנושים בהסדר, בשים לב לסדר הנשייה, בטוחות, מח"מ ותרומת בעלי המניות.
4. חיזוק מבנה ההון של החברה, לרבות הזרמות הון מבעל השליטה ו/או הזרמות הון חיצוניות.
5. השתתפות באפסייד עתידי, כגון מניות, אופציות או כל מכשיר הוני אחר.
6. חיזוק בטוחות, שעבודים וחיזוק הממשל תאגידי בחברה.
7. תגובת השוק, עמדת נציגות מחזיקי אגרות החוב, לרבות חוות דעת בלתי תלויה ועמדת המומחה הכלכלי בהתאם לחוק.
8. מאמצי הנהלה לבחון חלופות אחרות, לרבות מכירת החברה ו/או הפעילות לצד ג'.
9. התייחסות לחלופות אחרות להסדר המוצע אשר יכולות להביא להגדלת ערך הנשייה של מחזיקי אגרות החוב שבהסדר ובכלל זה, הערך הצפוי אותו היו מקבלים מחזיקי אגרות החוב במקרה של פירוק.
10. שינוי בשליטה ותרומת בעל השליטה להסדר - במקרים בהם נשאר השליטה בידי בעל השליטה לאחר ההסדר ישנה לבחינה זו חשיבות רבה על מנת שניתן יהיה להבין האם התמורה העניק בעל השליטה להסדר, אם בכלל, שקולה להטבה שקיבל.
11. אי יכולתה של החברה לפרוע את חובותיה יכול להעלות ספקות ביחס להתנהלות החברה בתקופה שקדמה להסדר החוב, ובפרט ביחס למדיניות החלוקה של החברה ואופן אישור וביצוע עסקאות. ביצוע בחינה האם אין בהתנהלותה בתקופה זו כדי להעמיד למחזיקים זכויות תביעה כנגד גורמים נוספים.
12. במקרים רבים כוללים הסדרי חוב מתן פטור מאחריות לנושאי משרה, לבעל השליטה ולבעלי עניין אחרים בחברה. לפטורים אלו ערך כלכלי עבור נושאי המשרה בחברה, ויש לבחון העמדתו בשים לבל לפעילותם טרם הסדר החוב, לרבות בחינת פוליסת ביטוח נושאי משרה.
13. ההשפעה של אי הסדר החוב על אפשרויות המשך החברה כעסק ח'.
14. הגבלות עתידיות על חלוקת דיבידנד, שכר בכירים, פעילות, מבנה הון וחוב, התניות פיננסיות, עסקאות בעלי שליטה ועוד.

תקנון

תקנון החברה מסדיר את מערכת היחסים המשפטית בין חברי התאגיד ובינם לבין התאגיד וקובע הוראות ספציפיות וכלליות בהתאם לאופי פעילות החברה. בסקירה של תקנון החברה, אנו נבחן האם קיים חשש לפגיעה בבעלי מניות המיעוט, בשים לב לסוגיות הבאות:

1. אנו סבורים כי במקום בו ניתנה האפשרות לקבלת החלטות בידי האסיפה הכללית, יש להתיר סמכות זו בידיה, לרבות, אופן קבלת החלטה בדבר חלוקת דיבידנד.
2. אנו מתנגדים להפחתת דרישות מניין בישיבות של בעלי המניות וקביעת לוחות זמנים שאינם מאפשרים קיום דיון ענייני בנושאים העולים לאישור האסיפה הכללית.
3. אנו סבורים כי הרוב הנדרש לשינוי תקנון החברה, הליכי מיזוג, שינוי הון ואירועים מהותיים, הינו רוב מהותי.
4. אנו נתנגד לשינוי בתקנון שיש בו בכדי לפגוע בזכויותיו של סוג מניות.
5. בחינת הסדרת ביטוח, שיפוי ופטור לנושא משרה, בהתאם לקריטריונים הקבועים בפרק זה.
6. התנגדות לקיומו של מנגנון של דירקטוריון מדורג בחברה

שיפוי, פטור וביטוח נושאי משרה

שיפוי

כתבי השיפוי הניתנים לנושאי המשרה מהווים למעשה התחייבות כספית של החברה לשפות את נושאי המשרה מאמצעיה הכספיים בגין חבות כספית שתוטל עליהם, מתוקף פעילותם בחברה, וזאת מעבר לכיסוי הביטוחי.

ההתחייבות לשיפוי מוגבלת לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי וכן לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין. סכומי השיפוי יכולים לכלול הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, וזאת בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי ו/או בקשר לעיצום כספי. אנו נבחן הענקת כתבי שיפוי לנושאי משרה, בשים לב:

1. דרישה להגבלת סכום השיפוי ליכולתה הפיננסית של החברה במועד מתן השיפוי בפועל. כאשר פרקטיקה נהוגה הינה הגבלת סכום השיפוי המסימלי לכ- 25% מהונה העצמי של החברה במועד השיפוי בפועל. חריגים: חברה עם הון שלילי.
2. יש לוודא כי השיפוי יינתן בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית לבין הסכום שהתקבל מכוח פוליסת ביטוח או הסכם שיפוי אחר באותו עניין.

ביטוח - אנו נבחן את היקף הכיסוי הביטוחי, לרבות היקף "פוליסת מטריה" לביטוח חברות הקבוצה ופרמיה שנתית. בחינה זו תיערך בהתאם לפעילות החברה ואמצעיה, חברות דומות וכמקובל בשוק.

פטור - אנו נתמוך במתן פטור מאחריות לנושאי המשרה ודירקטורים בחברה בשל הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, בכפוף לכך שייקבע בתקנון החברה ובכתבי הפטור של כלל נושאי המשרה בחברה כי הפטור אינו חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה בחברה או לנושא משרה כלשהו בחברה עניין אישי בה.

ככלל, נתנגד לפטור במקרה בו בית משפט אישר בשלוש שנים האחרונות הגשת תובענה ייצוגית או תביעה נגזרת, לפי העניין, נגד בעל השליטה או נושאי משרה בחברה שעניינה הפרת חובת הגינות, אמונים או קיפוח בעלי מניות מיעוט.

מינוי רואה חשבון מבקר

מינויו של רואה החשבון המבקר ייבחן בשים לב לסוגיות הבאות:

1. מידת כשירותו ומקצועיותו של רואה החשבון - ניסיון פירמת ראיית החשבון במתן השירותים לגופים דומים
2. אי תלות של רואה החשבון המבקר ומידת עצמאותו.
3. היקף השכר והיחס בין היקף שכר הטרחה בגין שירותי ביקורת ומס לבין היקף השכר עבור שירותים אחרים, תוך שימת לב למהות השירותים האחרים
4. חריג לכך זה בנסיבות בהן עמלות עבור שירותים שאינם ביקורת כוללות אירועים משמעותיים חד פעמיים כגון: גיוס הון, הנפקות וכד' והחברה נותנת גילוי מלא לכך.
5. האם בשלוש השנים האחרונות החברה נדרשה לבצע הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים, בין היתר בשל טעויות או סטיות מהותיות ביחס לאומדנים או הנחות.
6. האם בשלוש השנים האחרונות בית המשפט אישר תביעה ייצוגית או נגזרת כנגד רואה החשבון המבקר של החברה בקשר עם דוחות החברה בקשר עם החברה.

נספח א' – תמצית תיקון 20 לחוק החברות

תיקון 20 לחוק קובע כי מדיניות התגמול תיקבע הן השאר לפי שיקולים אלה:

1. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
3. גודל החברה ואופי פעילותה.
4. לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכבים משתנים – תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה להשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא משרה.
5. חייב את החברות לקבוע מדיניות תגמול שיהיה בה כדי לקדם את השגת מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח ותוך התחשבות בניהול הסיכונים של החברה ואופי פעילותה. בשים לב לסוגיות הבאות: מדדי השוואה, הגבלת היקף התגמול, קביעת יעדים ותגמול הוני.

אמות מידה שעל החברה להתייחס אליהן בקביעת מדיניות תגמול:

1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו והישגיו של נושא המשרה.
2. הסכמי תגמול קודמים שנחתמו עם נושא המשרה.
3. יחס בין גמול נושא המשרה לגמול של יתר עובדי החברה, ובפרט היחס בין השכר הממוצע בחברה לבין השכר המוצע לנושא המשרה והשפעת הפערים על יחסי העבודה.
4. אפשרות להפחתת רכיבים משתנים בשיקול הדירקטוריון וקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים הונים.
5. מענקי פרישה – תקופה ותנאי העסקה, הערכת הביצועים תוך בחינת תרומת נושא המשרה לשיפורם, ואפשרות התאמת המענק למועד התשלום בפועל.

הוראות שעל החברה חובה לקבוע בקביעת מדיניות תגמול:

1. לעניין רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקה:
 - a. ביסוס הרכיבים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה. ואולם חברה רשאית לקבוע כי חלק לא מהותי מהרכיבים כאמור יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה.
 - b. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים, וכן תקרה לשווי רכיבים משתנים במועד תשלומם, ואולם לעניין רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן, תקבע החברה תקרה לשויים במועד הענקתם.
2. תניה שלפיה נושא המשרה יחזיר לחברה, בתנאים שייקבעו במדיניות התגמול, סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי כהונה והעסקה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.
3. תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה, תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח.



4. תקרה למענקי פרישה.

נספח ב' - להלן סקירה אודות תמצית הוראות רגולטוריות שונות בנושא תגמול במגזר הפיננסי:

(a) תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - בהתאם לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), כפי שעודכנו במהלך חודש יוני 2014.

נדרש אישור נציגים חיצוניים לאופן ההצבעה, כדלקמן:

(i) משקיע מוסדי המחזיק ניירות ערך של תאגיד פיננסי, או של תאגיד השולט בתאגיד פיננסי או של תאגיד בנקאי, ישתתף ויצביע באסיפה הכללית של התאגיד, באופן שיאושר בידי רוב הנציגים החיצוניים בוועדת ההשקעות של המשקיע המוסדי, אם נושא הצעת ההחלטה המובאת לאישור האסיפה הכללית נמנה עם אחד מן הנושאים האלה:

(1) אישור מדיניות תגמול לפי הוראות סעיף 267 לחוק החברות;

(2) אישור עסקאות הטעונות אישור של האסיפה הכללית לפי הוראות סעיפים 272(ג),

272(ג1), 273(ב) ו-275 לחוק החברות.

(b) חוזר גופים מוסדיים 31-9-2015 – מדיניות תגמול בגופים מוסדיים – תיקון ביום 07 באוקטובר

2015 פרסם המפקח על שוק ההון הבנקים הוראות בדבר מדיניות תגמול בגופים מוסדיים. גופים מוסדיים, בהיותם גופים המנהלים כספי ציבור, נדרשים לקיים אמות מידה גבוהות של ממשל תאגידי נאות. בהתאם, גופים מוסדיים כפופים, למסגרת אסדרה קפדנית והדוקה של ממשל תאגידי, הבאה בנוסף לדינים החלים על חברות ציבוריות לפי חוק החברות, התשנ"ט-1999. כחלק מהאסדרה בנושא הממשל התאגידי בגופים מוסדיים, נקבעו בחוזר מספר 2-9-2014 בעניין "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים" (להלן: "החוזר") הוראות לעניין מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים. תכליתן של הוראות אלה היא למנוע תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של גוף מוסדי, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלו, ועם הצורך בניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעותו. לאור התפתחויות ברגולציה הבינלאומית הנוגעת למדיניות תגמול, עולה צורך לעדכן את הוראות החוזר, כדלקמן:.

(i) דירקטור, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, יקבל רק רכיב קבוע בשל כהונתו בגוף המוסדי ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.

(ii) תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי או יושב ראש דירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי (חוזר תגמול דח"צים").

(iii) תגמול יושב ראש דירקטוריון ייקבע ביחס לתגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי לפי הוראות חוזר תגמול דח"צים. ועדת תגמול תיקבע יחס מרבי שבו יוכפל תגמול דח"צ לצורך קביעת תגמול יושב ראש.

(iv) הגבלות והשבה של רכיב משתנה - במדיניות התגמול, תיקבע תניה שלפיה בעל תפקיד מרכזי יחזיר לגוף מוסדי, סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו (להלן: "השבה"), וזאת בתנאים שייקבעו, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד.

(c) חוזר הפיקוח על הבנקים בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי - ביום 13 באוגוסט 2015 פרסם

המפקח על הבנקים הוראות בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי (A301)
הפיקוח על הבנקים מציין כי בעקבות ניסיון שנצבר מאז פרסום הוראת ניהול בנקאי תקין מס' A301 בנושא מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי, ובהתאם להנחיות של רשויות פיקוח בעולם, עלה הצורך לעדכן את הדרישות בהוראה. להלן תמצית עיקרי התיקונים להוראה:

(i) **השבת תגמולים משתנים ששולמו לעובד מרכזי** - תיכלל דרישה שמדיניות והסכמי התגמול של תאגיד בנקאי יכללו התניה שכל תגמול משתנה שיוענק וישולם יהיה בר-השבה מעובד מרכזי, בהתקיימותם של הקריטריונים להשבה.

(ii) **תגמול יושב ראש הדירקטוריון וחברי הדירקטוריון האחרים, יתווסף סעיף 13 הקובע:**

(1) חברי הדירקטוריון של תאגיד בנקאי, לרבות יושב ראש הדירקטוריון יקבלו תגמול קבוע בלבד.

(2) גובה התגמול הקבוע של יו"ר הדירקטוריון ייקבע ביחס לאופן התגמול של יתר חברי הדירקטוריון בתאגיד הבנקאי, ובהתחשב בין היתר בגודלו של התאגיד הבנקאי ובמורכבות פעילויותיו, וכן בהתחשב בהיקף המשרה. למרות האמור לעיל, התאגיד הבנקאי רשאי לשלם ליושב הראש תנאים סוציאליים והוצאות נלוות בהתאם לנהוג בתנאי ההעסקה של כלל נושאי המשרה בתאגיד הבנקאי, כהגדרת "נושא משרה" בחוק החברות.

(3) תגמול כל הדירקטורים בתאגיד הבנקאי, למעט יושב ראש הדירקטוריון, ייקבע באופן זהה ובהתאם לאופן קביעת גמול דירקטור חיצוני על פי תקנות החברות.

מטרת התיקון היא לבדל את יו"ר הדירקטוריון מהנהלת הגוף המפוקח ובכך לחזק את מעמדו כגורם מוביל בדירקטוריון בהתוויית האסטרטגיה של התאגיד הבנקאי ואישור מדיניות התאגיד הבנקאי, לצד תפקידו כגורם בקרה. בנוסף, צפויה הדרישה לחזק את עצמאות הדירקטוריון בקבלת החלטות בנושא תגמול נושאי משרה.

(iii) **הנחיות נוספות בנוגע לתגמול**

(1) כל תאגיד בקבוצה הבנקאית נדרש לשאת בעלויות נושא המשרה הבכירה שלו.
(2) ייאסר על עובד מרכזי לקבל תגמול בכל צורה שהיא ישירות מבעלי השליטה בתאגיד, מקרוביהם או מתאגידים בשליטת גורמים אלו. ההנחיה לא תחול על דירקטור שאינו חיצוני, אך תחול על יושב ראש הדירקטוריון.

(iv) **הוראות מעבר - הדרישות להוראה יחולו כמפורט להלן:**

(1) הסכם תגמול שאושר מיום פרסום חוזר זה ואילך, לרבות הארכה או שינוי של הסכם תגמול קיים - החל מיום פרסום חוזר זה.
(2) לעניין זה, "שינוי של הסכם תגמול קיים", למעט שינוי טכני במהותו, שאינו כרוך בשינוי מהותי של סכום התגמול שמתקבל על פי ההסכם או מנגנון התגמול.
(3) הסכם תגמול שאושר לפני מועד פרסום חוזר זה, לא יאוחר מיום 31.12.2017.

(4) הדרישות לפי חוזר זה לא יחולו על זכויות שנצברו עד יום פרסום חוזר זה.

(5)

(d) חוק שכר בכירים - ביום 23.03.2016, אושרה הצעת חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים-

(i) התקשרות של תאגיד פיננסי עם נושא משרה בכירה או עובד בתאגיד הפיננסי, במישרין או בעקיפין, באשר לתנאי כהונתו או העסקתו, הכוללת מתן תגמול שההוצאה החזויה בשלו, כפי שחושבה למועד האישור בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים, צפויה לעלות על שני מיליון וחצי שקלים חדשים בשנה, טעונה אישור של אלה, בסדר הזה:

(1) ועדת התגמול של התאגיד הפיננסי, ובהיעדר ועדת תגמול – ועדת הביקורת של התאגיד הפיננסי אם קיימת ועדה כאמור;

(2) דירקטוריון התאגיד הפיננסי, ובתאגיד פיננסי שחלה לגביו חובה למנות דירקטורים חיצוניים או דירקטורים בלתי תלויים – גם אישור של רוב הדירקטורים החיצוניים או הבלתי תלויים, לפי העניין;

(3) בתאגיד פיננסי שהוא חברה ציבורית כהגדרתה בחוק החברות – אישור האסיפה הכללית בהתאם להוראות סעיף 267 א (ב) לחוק האמור, בשינויים המחויבים.

(ii) לא תאושר התקשרות כאמור, אלא אם כן היחס שבין ההוצאה החזויה, לפי עלות משרה מלאה, בשל התגמול האמור לבין ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילם התאגיד הפיננסי, במישרין או בעקיפין, לעובד התאגיד, לרבות עובד של קבלן כוח אדם שהתאגיד הפיננסי הוא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל התאגיד הפיננסי, בשנה שקדמה למועד ההתקשרות, קטן מ-35.

(iii) עוד נקבע כי תקרת השכר שתזכה את החברה בניכוי הוצאות שכר לצורך תשלומי המס תעמוד על 2.5 מיליון ₪ בשנה.

(iv) על בכירים שחוזי ההתקשרות עימם ייחתמו מעתה והלאה, החוק יחול מיידית עם פרסום החוק ואילו על בכירים שכבר מועסקים ע"י החברות, החוק יחול חצי שנה מיום פרסום החוק על-מנת לאפשר לחברות להיערך ליישומו.