

הגברת מעורבות הגופים המוסדיים בשוק ההון

חוזר גופים מוסדיים 2014-9-6

להלן מדיניות ההצבעה של פסגות קופות גמל ופנסיה בע"מ (להלן: "חברת הגמל והפנסיה") בנאמנות עבור הקופות המנוהלות על ידה, לרבות הקריטריונים להשתתפות באסיפות, תהליכי בדיקה וגיבוש עמדה ביחס להצבעה וכן אופן ההתמודדות עם חשש לניגוד עניינים בעת הצבעה באסיפות.

חלק 1 : קריטריונים להשתתפות באסיפות כלליות

1. חברת הגמל והפנסיה תשתתף ותצביע באסיפת כללית של תאגיד שהיא בעלת זכות הצבעה בו, בעד או נגד הצעת החלטה המובאת לאישור האסיפה הכללית. על אף האמור לעיל, חובת השתתפות וההצבעה לא תחול באסיפה כללית של תאגיד, אם התקיים אחד מאלה:
 - 1.1 בחברה ציבורית, כאשר לא נדרש עפ"י דין רוב שאינו רגיל לאישור הצעת החלטה, ולמעט הנושאים המפורטים להלן בהם תהא בכל מקרה חובת הצבעה-
 - א. שינוי תקנון התאגיד שיש בו כדי לפגוע בעניינם של בעלי המניות.
 - ב. מינויים ופיטורין של דירקטורים.
 - ג. התקשרות של התאגיד אשר לדירקטור יש בה עניין אישי.
 - ד. אישור מיזוג לפי סעיף 320 לחוק החברות.
 - 1.2 כאשר בעל השליטה בתאגיד מחזיק ניירות ערך בשיעור שיקנה לו את הרוב הנדרש לקבלת הצעת החלטה באסיפה, בהנחה שכל שאר בעלי המניות יצביעו נגד. לעניין זה, תהא חברת הגמל רשאית להסתמך על דיווח התאגיד במסגרת זימון האסיפה.
 - 1.3 זכות ההצבעה נובעת מהשקעה בנייר ערך חוץ והאסיפה הכללית התקיימה מחוץ לישראל.

Signatory of:



Principles for
Responsible
Investment

אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



מבוא

להלן פירוט העקרונות המנחים להצבעה באסיפות כלליות בהן חברת הגמל והפנסיה היא בעלת זכות הצבעה. ככלל, החלטה על הצבעה באסיפה כללית תתבסס על עקרונות אלו ותתקבל בהתאם לבחינת טובת העמיתים בנסיבות העניין.

נדגיש, כי חברת הגמל והפנסיה לא תצביע בניגוד למדיניות ההצבעה המפורטת להלן, למעט מקרים חריגים בלבד וזאת לאחר קבלת אישור ועדת ההשקעות מראש.

1. החלטות הצבעה בנוגע להסכמי העסקה ותגמול בכירים ייקבעו בהתאם לעקרונות המפורטים להלן:

1. העלות הכוללת של חבילת התגמול צריכה להיות סבירה ביחס לתרומה של נושא המשרה לתאגיד;

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

3. הסדרי התגמול ומתכונת הדיווח עליהם, צריכים להיות שקופים על מנת שניתן יהיה ללמוד על:

א. השווי הכולל של חבילת התגמול (לרבות הטבות נלוות ומענקי פרישה);

ב. הדרך שבה נקבע התגמול;

ג. הזיקה בין התגמול לבין תרומתו של נושא המשרה לתאגיד.

4. יש לציין שהקריטריונים הכמותיים ייבחנו עפ"י פעילות החברה ותוצאותיה הכספיות והערכה איכותית לתרומה של נושא המשרה לחברה. מעבר להוראות הפרטניות המפורטות במדיניות ההצבעה, יש להתחשב בחלקים השונים של הסכם ההעסקה/מדיניות התגמול ולבחון את סך התגמול בכללותו והתנאים הנלווים, כך שבמקרים חריגים ניתן לאשר הסכמי תגמול אשר אינם עומדים בכל אחת מהוראות אלה, וזאת במידה וסך רכיבי התגמול והתנאים הנלווים בכללותם עומדים במבחן הסבירות המשקלל את גודל החברה והיקף פעילותה.

2. אישור מדיניות תגמול נושאי משרה¹

נושאים שעל חברה להתייחס/לקבוע במדיניות התגמול:

2.1 לעניין 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 במינויו, חובת הוכחת כישוריו ותרומתו לחברה בתפקיד זה מוטלת על החברה.

2.2 לעניין הגדרת קבוצת ייחוס/השוואה של החברה: יש לאשר מדיניות תגמול שבמסגרתה החברה

הגדירה את קבוצות ההשוואה/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.

Signatory of:



Principles for
Responsible
Investment

אגודת פנסיות
מסמך מדיניות השתתפות
להשקעות אחראיות



אגודת פנסיות
מסמך מדיניות השתתפות
להשקעות אחראיות



אגודת פנסיות
מסמך מדיניות השתתפות
להשקעות אחראיות

¹ יצוין, כי ככל ומדובר במדיניות תגמול/ תגמול של תאגיד פיננסי, האמור להתייחס להוראות מסמך מדיניות השתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידים פיננסיים להלן.

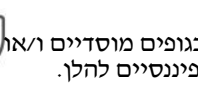
יצוין, כי נתוני שכר בקבוצת הייחוס/ השוואה החורגים מתקרת השכר (רכיב קבוע משתנה) המותארת להלן, יחושבו לפי התקרה הקבועה להלן ולא לפי השכר המשולם בפועל.

- 2.3 לעניין פערי השכר בחברה: יש לאשר מדיניות תגמול שבמסגרתה החברה הגדירה את היחס בין המשכר הבכיר לזוטר.
- 2.4 יש לשקול לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה תקרה לשווי הרכיב המשתנה, ושהרכיב המשתנה יהיה מורכב כך שלפחות 33% 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 בתיקון מס' 20 לחוק החברות.
- 2.8 במקרים בהם מדיניות התגמול אושרה ע"י דירקטוריון החברה בניגוד להחלטת האסיפה הכללית, לא ניתן לאשר הסכם העסקה לתקופה העולה על 3 שנים.
- 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 3 שנים אחורה (כולל הצמדה).²
- 2.10 יש לאשר מדיניות תגמול בה החברה לא מציינת את הפרמיה השנתית המשולמת במסגרת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, וזאת בתנאי שהחברה הצהירה כי הינה בהתאם לתנאי השוק ובהיקף שאינו מהותי לחברה.
- 2.11 על אף ובנוסף לאמור במדיניות זו, קבלת החלטה על סך התגמול לנושא משרה בתאגידים פיננסיים (חברות ביטוח, בנקים, חברות כרטיסי אשראי ובתי השקעות) תובא לדיון ואישור רוב הנציגים החיצוניים בוועדת ההשקעות, כמפורט במסמך מדיניות השתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידים פיננסיים להלן.
- 2.12 לעניין תקרות השכר המצוינות בטבלאות שלהלן:
- 2.12.1 במקרה של חברה ששווי השוק שלה תואם את שווי השוק של חברות המשתייכות למדד שמעליה, יש לשקול לבצע ניתוח בהתאם לקריטריונים של המדד שמעליה, תוך התייחסות האנליסט לתוצאות הכספיות של החברה וביצועיה.
- 2.12.2 במקרה של חברה ששווי השוק שלה תואם את שווי השוק של חברות המשתייכות למדד שמתחתיה, יש לשקול לבצע ניתוח בהתאם לקריטריונים של המדד שמתחתיה, תוך התייחסות האנליסט לתוצאות הכספיות של החברה וביצועיה.
- 2.12.3 בחנית תגמול בחברות דואליות:

Signatory of:



Principles for
 Responsible
 Investment



² לעניין תקופת ההשבה ונסיבות להשבה בגופים מוסדיים ו/או תאגידים פיננסיים ראוי מסמך מדיניות השתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידים פיננסיים להלן.

הבאים:

- 2.12.3.1 נבחן את התגמול בחברה ביחס לתגמול המשולם בחברות השוואה (חברות הנסחרות בחו"ל מאותו ענף הפעילות בעלות שווי שוק דומה לשווי החברה). ניתן לאשר תגמול אשר נמצא בקירוב לסכומים ביחס לחברות השוואה וזאת על אף שהוא חורג מתקרות השכר הנקובות בנוהל זה.
- 2.12.3.2 נבחן את ביצועי המנייה של החברה ביחס לעצמה וכן ביחס לחברות השוואה לתקופה של שנה ושלוש שנים אחרונות. בעת קבלת ההחלטה יינתן משקל חיובי במידה והחברה בולטת מבחינת ביצועי המנייה.

3 לעניין הרכיב הקבוע:

- 3.1 יש לשקול 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.
- 3.2 יש להתנגד לקביעת מנגנון הצמדה אוטומטית של הרכיב הקבוע מעבר למדד/תוספת יוקר.
- 3.3 יש לשקול לאשר מענק חתימה, ככל שהנסיבות מצדיקות זאת רק אם סך חבילת התגמול, כולל מענק החתימה, לא עולה על הסכומים המפורטים בנוהלי חברת פסגות גמל ופנסיה בע"מ.
- 3.4 ניתן יהיה לאשר סטייה של עד 10% מהסכומים המפורטים בנוהלי חברת גמל ופנסיה, ובלבד שהחברה עונה על אחד מהתנאים הבאים:
- 3.4.1 החברה בעלת הנהלה טובה ויציבה אשר לאורך השנים בולטת בתוצאותיה ומניבה תשואה עודפת לבעלי המניות שלה.
- 3.4.2 במקרה ומדובר בגיוס נושא משרה בעל רקע, ניסיון או כישורים יוצאי דופן.
- 3.4.3 חבילת התגמול מכילה רכיב משתנה בשיעור שלא יפחת מ- 50% המתבסס על יעדים ותנאי סף המאתגרים את ביצועי החברה אשר במידה והחברה תגיע ליעדים אלו זה יבוא לידי ביטוי בביצועי המניה וצפוי שתניב תשואה עודפת לבעלי המניות.
- הסכומים (תקרה) שיש לאשר במונחי עלות שכר שנתית למשרה מלאה לרכיב הקבוע (כולל מענק חתימה, ככל שרלוונטי) מפורטים בנוהלי חברת פסגות קופות גמל ופנסיה בע"מ.

4 לעניין קביעת מענק הפרישה:

- 4.1 יש לאשר מדיניות תגמול במסגרתה החברה הגדירה את מענק הפרישה תוך התייחסות למספר פרמטרים, ביניהם תקופת העסקה, שכר ששולם, ביצועי החברה ותרומתו של נושא המשרה, נסיבות הפרישה.
- 4.2 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה כי-
- 4.2.1 תנאי מקדים לקבלת המענק במקרה של התפטרות הינו ותק של שנתיים לפחות בחברה.

Signatory of:



³ מדובר ברשימת חברות דואליות שתיקבע מתוך מדד ת"א 35, אשר מרבית פעילותן אינה בישראל והן לא ניתנות להשוואה לחברות במדד ת"א 35 בשל גודלן או בשל ענף הפעילות שלהן. רשימה זו ותנאי ע"י אנליסט אסטרטגיה כלליות בהתאם לשינויים במדד ת"א 35.

4.2.2 מענק הפרישה לא יעלה על משכורת אחת לכל שנת עבודה בתפקיד האחרון, בו מכהן נושא המשרה (מעבר לפיצויים המחויבים בחוק).

4.2.3 ניתן לאשר תשלום הודעה מוקדמת, תקופת צינון, תקופת הסתגלות וכיו"ב לתקופה של עד 6 חודשי עבודה במצטבר.

4.3 יש להתנגד למצנחי זהב או כל שינוי של מענק הפרישה לקראת סיום תפקיד וכן תשלום עבור אי תחרות לאחר פרישה.

4.4 הסכומים (התקרה) שניתן לאשר למענק הפרישה, בגין כל רכיבי התשלום המפורטים בסעיף 4.1 במצטבר מפורטים בנוהלי חברת פסגות קופות גמל ופנסיה בע"מ.

5. לעניין קביעת הרכיב המשתנה- מענק:

5.1 יוגדר כי תקרת הרכיב המשתנה מתייחסת למענק וכן לתגמול הוני (באמצעות אופציות או מניות).

5.2 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.

5.3 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.

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

5.5 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 35, ת"א 90, יתר 60, 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 בצרכי החברה לשנתיים לפחות (לא כולל מימושים).

מדדים/קריטריונים אפשריים נוספים:

המדדים/ קריטריונים המפורטים לעיל, מהווים סל קריטריונים שהחברה תידרש להתייחס אליהם במדיניות התגמול. עם זאת, החברה רשאית להציע קריטריונים חלופיים/נוספים אשר ייבדקו ויישקלו ע"י האנליסטים במחלקת מחקר buy-side בפסגות.

Signatory of:



5.6. על אף האמור בסעיפים 5.4-5.5 לעיל, יש לאשר מנגנון לחישוב רכיב משתנה אשר אינו 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.

6. לעניין קביעת רכיב משתנה- תגמול הוני (באופציות או במניות):

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

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

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

6.4. יש להתנגד למתן אופציות "בתוך הכסף" 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 תכנית האופציות בדירקטוריון/ באסיפה הכללית/ מועד ההקצאה בפועל, לא ייחשב כמתן אופציות "בתוך הכסף".

6.5. 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.

הסכומים שניתן לאשר (התקרה) לרכיב משתנה (מענק+ תגמול הוני, סעיפים 6-5 לעיל) מפורטים בנוהלי חברת פסגות קופות גמל ופנסיה בע"מ.

7. לעניין אישור מדיניות תגמול בחברה המצויה בקשיים בהחזר החוב לנושיה:

7.1. במקרה של חברה אשר דחתה בעת אישור התשלומים לנושיה (חוב בפיגור), אשר מצויה במגעים להסדר חוב או עשתה הסדר חוב עם נושיה במהלך שלוש השנים האחרונות, יש לבחון את אישור מדיניות התגמול של החברה באופן פרטני במסגרת היוועצות עם מחלקת מעורבות מוסדית ותוך בחינת התנהלות החברה ועמידת החברה בעקרונות פסגות לטיפול בהסדרי חוב. ההחלטה תובא לאישור ועדת ההשקעות.

7.2. במקרה של חברת אחזקות שחברה בת שלה מצויה בקשיים בהחזר החוב לנושיה, ושחברת הבת מהווה מעל 50% משווי האחזקות, יחול על חברת האחזקות סעיף 7.1 לעיל.

8. לעניין אישור הסכמי העסקה ותגמול נושאי משרה (לרבות עדכון הסכמי העסקה) – רכיב קבוע, מענק פרישה⁴ ורכיב משתנה

8.1. ככלל, הסכם שעניינו תנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה מובא לאישור 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.

Signatory of:



Principles for
Investment

אסיפת המוסדות
השקיעות



אסיפת המוסדות
מדיניות השתתפות באסיפות בנושאי תגמול
למעורבות מוסדית



⁴ לעניין מענק פרישה של יו"ר דירקטוריון בגוף מוסדי או תאגיד בנקאי ראו מסמך מדיניות השתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידים פיננסיים להלן.

8.2. להלן הקריטריונים לאישור תנאי ההעסקה של נושאי משרה לאחר אישור מדיניות התגמול של החברה:

- 8.2.1. יש לאשר הסכם העסקה לאחר שנתקבלה מהחברה הצהרה כי תנאי ההעסקה אושרו בהתאם להוראות חוק החברות בדבר תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אג"ח.
- 8.2.2. יש לאשר הסכם העסקה לאחר שנתקבלה מהחברה הצהרה כי הסכם ההעסקה הספציפי המובא לאישור תואם את מדיניות התגמול של החברה.
- 8.2.3. 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.
- 8.2.4. יש לאשר הסכם העסקה אשר העלות הכוללת של חבילת התגמול (רכיב קבוע ומשתנה) תהא סבירה ביחס לתרומה של נושא המשרה לתאגיד;
- 8.2.5. הסכמי התגמול צריכים לספק לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך התאגיד בטווח הבינוני והארוך עבור כלל המשקיעים;
- 8.2.6. הסכמי התגמול ומתכונת הדיווח עליהם צריכים להיות שקופים על מנת שניתן יהיה ללמוד ללא השקעת משאבים מיוחדים על:
- 8.2.6.1. השווי הכולל של חבילת התגמול (לרבות הטבות נלוות ומענקי פרישה);
- 8.2.6.2. הדרך שבה נקבע התגמול;
- 8.2.6.3. הזיקה בין התגמול לבין תרומתו של נושא המשרה לתאגיד.

8.3. 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.

8.4. ככלל, בעת ניתוח הסכם העסקה יש לבדוק על בסיס המסמכים הנלווים לזימון האסיפה, האם בפני הדירקטוריון 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 לעיל. יודגש, כי יינתן משקל חיובי לכך שהבדיקה ההשוואתית בוצעה באמצעות גורם חיצוני ולא ע"י החברה.

8.5. יש להתנגד להסכם העסקה של מנכ"ל אשר מכהן בדירקטוריון, למעט מקרים חריגים המפורטים בסעיף 11.3 א' להלן, או לחילופין יו"ר דירקטוריון המכהן כמנכ"ל או כפוף למנכ"ל, או של מנכ"ל המכהן כיו"ר דירקטוריון במקביל, למעט מקרים חריגים כמפורט בסעיף 14.2 להלן.

8.6. אישור רכיב קבוע

יש לאשר רכיב קבוע (עלות שכר למשרה מלאה) אשר לא עולה על הסכומים המפורטים בנוהלי חברת פסגות גמל ופנסיה בע"מ. בנוסף, ניתן לאשר מענק חתימה אם סך חבילת התגמול, כולל מענק החתימה, לא עולה על הסכומים המפורטים בנוהלי חברת פסגות גמל ופנסיה בע"מ.

Signatory of:



8.7. אישור מענק פרישה

ניתן לאשר הסכם העסקה שיכלול מרכיב של מענק פרישה, הכולל בתוכו תשלום של חודש עבור כל שנת עבודה וגם עד 6 חודשי הודעה מוקדמת/תקופת צינון/תקופת הסתגלות מטעם החברה, כך שלא יעלו על הסכומים והתנאים המפורטים בנוהלי חברת פסגות גמל ופנסיה בע"מ וזאת בתנאי שנקבעו תנאיו של מענק פרישה זה מראש במסגרת הסכם ההעסקה.

8.8. אישור רכיב משתנה- מענק

8.8.1. לא ניתן לאשר מענק אלא אם הקריטריונים ו/או היעדים להענקת מענק מיוחד עוגנו מראש בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה ובהתאם לסעיף 5 לעיל.

8.8.2. יש לוודא שמנגנון מתן מענק מבוסס על מדדים רב שנתיים כמפורט בסעיף 5 לעיל. ניתן לאשר הסכם העסקה הכולל רכיב משתנה שלא יעלה על הסכומים המפורטים בנוהלי חברת פסגות גמל ופנסיה בע"מ.

8.8.3. ככלל, יש להתנגד למתן מענק מראש או בדיעבד בגין מהלך חד פעמי (מכירת פעילות, הנפקה, גיוס הון וכו').

8.8.4. יש לבחון אישור מתן מענק/בונוס "במקרים מיוחדים" (לדוגמה, מועמד עם כישורים יוצאי דופן, 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.

8.9. אישור רכיב משתנה- מבוסס הון (מניות ו/או אופציות)

8.9.1. 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.

8.9.2. לא יאושרו אופציות שהן "בתוך הכסף". לעניין זה, ראה האמור בסעיף 6.4 לעיל.

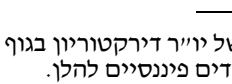
8.9.3. יש להתנגד למתן אופציות שתקופת ההבשלה הכוללת לגביהן (עבור כל הכמות) קצרה מתקופה של 3 שנים.

8.9.4. לא ניתן לאשר תכנית אופציות עם תקופת הבשלה שאינה הדרגתית ובחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופה במנות, ולא פחות מ-1 שנה עבור המנה הראשונה.

8.9.5. ככלל, יש להתנגד להקצאת אופציות בחברות שבהן נושא המשרה אינו בעל תפקיד (לדוגמה במקרה שמשמש נושא משרה בחברות בנות או בחברת האם).

8.9.6. ככלל, יש להתנגד לתוכנית אופציות אשר לא נקבעו בה מראש פרטיים מהותיים, כגון: תקופת ההבשלה, מחיר המימוש, סוגי הניצעים.

Signatory of:



⁵ לעניין רכיב משתנה ומענק פרישה של יו"ר דירקטוריון בגוף מוסדי או תאגיד בנקאי, ראו מסמך מידע ליתר השתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידים פיננסיים להלן.

12.3. יש להתנגד במקרה בו המועמד מכהן כדירקטור "רגיל" או כדירקטור חיצוני בלמעלה מ- 7 דירקטוריונים שונים. יודגש כי יש להפעיל שיקול דעת בכל מקרה לגופו, תוך שימת לב לגודל ולאופי החברות בהן מכהן כדירקטור ולעיסוקיו הנוספים של המועמד ולרבות מהות עיסוקו.

הערה: במידה ומדובר במינוי של דירקטור/ דח"צ 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.

12.4. יש לבחון את איכות תפקודו של המועמד בתפקידיו האחרים, לרבות כהונתו כדירקטור בחברות האחרות, על סמך ההיכרות של חברת הגמל והפנסיה.

הערה: חברת הגמל והפנסיה תשקול להצביע נגד מועמדים לדירקטוריון החברה במקרים בהם, לפי מיטב שיפוטה, התנהלות החברה, ההנהלה או בעל השליטה באותה חברה, מצדיקים שלא לתמוך במועמדים מטעמים.

12.5. בעת מינוי דירקטור "בלתי תלוי" יש לוודא שהוכיח כשירותו לתפקיד בדומה למה שחל על דירקטור חיצוני, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל 9 שנים רצופות.

12.6. במקרה של הארכת כהונת דירקטור בחברה, תיבחן מעורבות העבר של הדירקטור, בין השאר ייבחן שיעור השתתפות מינימאלי ב- 75% משיבות הדירקטוריון ומשיבות הוועדות להן הוא מונה.

12.7. במקרה שבו מספר המועמדים גדול ממספר המושבים עליהם הם מתמודדים, יש לתת משקל גדול יותר למועמדים בעלי יתרון כלשהו על פני האחרים, הן מבחינת תנאי הכשירות והן מבחינת הניסיון.

12.8. במקרה של מועמד יחיד מטעם גוף מוסדי (בין אם מטעם פסגות או מטעם גוף מוסדי אחר) המוצע לבחירה לצד מועמדים מטעם בעלי השליטה, והמועמדים הינם ראויים ועונים על הנדרש מבחינת תנאי הכשירות והניסיון, יינתן למועמד מטעם הגוף המוסדי משקל נוסף, במסגרת מכלול השיקולים.

12.9. במקרה שבו הוצעו מספר מועמדים מטעם גופים מוסדיים שונים והוצע מועמד גם מטעם פסגות, תינתן עדיפות למועמד אשר הוצע מטעם פסגות.

13. גמול דירקטורים ודח"צים

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

13.2. ניתן 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.

Signatory of:



Principles for
Responsible
Investment

אסדה פיננסית
מסמך מלניות השתתפות
להשקעות אחריות



אסדה פיננסית
מסמך מלניות השתתפות
להשקעות אחריות



אסדה פיננסית
מסמך מלניות השתתפות
להשקעות אחריות

6 יצוין, כי ככל ומדובר במדיניות תגמול/ תגמול של תאגיד פיננסי, האמור כפוף גם להוראות המסמך מלניות השתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידים פיננסיים להלן.

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

13.4. לא יאושר תגמול הוני באמצעות מניות/אופציות לדחצי"ם 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 דחצי"ע יי בעל השליטה.

14. הפרדת תפקידים בין הדירקטוריון להנהלת החברה

14.1. ככלל, חברת הגמל והפנסיה תומכת בהפרדת תפקידי יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל כחלק מהגברת עצמאות הדירקטוריון ויכולת הפיקוח והבקרה שלו וכחלק מהפרדת סמכויות האורגניים בחברה.

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

14.3. 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).

14.4. יש להתנגד להסכמי ניהול עם בעל השליטה או שלבעל השליטה עניין אישי בהם במידה והמועמד מכהן גם כדירקטור בחברה, למעט מקרים חריגים כמפורט להלן (במצטבר):

14.4.1. הרכב דירקטוריון החברה מכיל לפחות 50% דירקטורים חיצוניים/ בלתי תלויים.

14.4.2. החברה אינה מאופיינת בעסקאות בעלי עניין מרובות ובעייתיות.

14.4.3. בחברה לא התגלו בעיות ממשל תאגידי (הנושא ייבדק מול מחלקת מעורבות מוסדית).

כאשר שלושת המקרים המפורטים לעיל מתקיימים, ניתן להעביר את ההחלטה לידי ועדת ההשקעות לשם קבלת אישור למקרים החריגים לעיל.

15. העסקת קרובי משפחה

יש להתנגד להעסקת בני משפחה, וכן להסכמי שירותי ניהול, בחברה בה מכהנים יותר מ-3 בני משפחה של בעל השליטה בחברה, לרבות בעל השליטה עצמו. במניין בני המשפחה לא ייכללו כאלה המכהנים כדירקטורים בלבד. לעניין סעיף זה, "בן משפחה"-ראה סעיף 14.3 לעיל.

16. פטור, ביטוח ושיפוי נושא משרה

16.1. יש להתנגד לאישור מתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות, אולם, אין להתנגד למדיניות

Signatory of:



Responsible Investment

אמות סטיות להשקעות אחראיות

אמות סטיות למעורבות מוסדית



התגמול של חברה מטעם זה בלבד, בכפוף לכך שהפטור מסווג ואינו חל על החלטה או עסקת

שלבעל השליטה, או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעברו מועצה
כתב הפטור), יש בה עניין אישי.

16.2. יש להתנגד לשיפוי, אם החברה לא ביצעה ביטוח אחריות נושאי משרה. כמו כן, יש לוודא
כי מתן השיפוי ייעשה רק לאחר "ניצול" כספי הביטוח.

16.3. יש לוודא כי כתב השיפוי מכסה רק את החבויות המותרות לכיסוי עפ"י חוק החברות.
16.4. התקרה המקסימלית 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.

16.5. יש לוודא כי סכום השיפוי המקסימאלי יעוגן בתקנון החברה.

16.6. 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.

16.7. יש להתנגד לאישור שיפוי ליועץ מקצועי חיצוני כגון: עו"ד, רו"ח וכדומה.




16.8. לפני אישור מתן שיפוי מראש יבוצעו הבדיקות הבאות, שייבחנו 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. מקרים בהם רשימת אירועים נראית לא רלוונטית לפעילות החברה או
שמספר האירועים הוא מוגזם, יש להתנגד למתן השיפוי מראש.
- ה. יש לוודא שנעשה דיון בוועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לעניין מתן
השיפוי, לרבות בהתייחס לסכום השיפוי המקסימאלי וכן לאירועים
שבגינם יינתן השיפוי.

16.9. יש לאשר ביטוח בחברת ביטוח מפוקחת ע"י רשויות הפיקוח בארץ או בעולם בסכום
סביר.

16.10. ניתן לאשר ביטוח "מטריה" שבו החברה מבטחת נושאי משרה שלה ושל חברות
הבנות שלה עפ"י המגבלות האמורות לעיל.

16.11. יש להתנגד לשינויים בתקנון החברה, בנוגע להוראות השיפוי בתקנון, אם קיימות

בתקנון הקיים הוראות הנוגעות לפטור נושאי משרה מחובת זהירות




17. שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית

ככלל, אין להתנגד לשינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית, אם החברה תתחייב כי רמת המידע בשיטת הדיווח החדשה לא תיגרע.

18. עסקאות בעלי עניין

כל עסקת בעלי עניין תיבחן עפ"י פרמטרים כלכליים כמפורט להלן. נדגיש, כי עסקאות בעלי עניין הינן בעלות רגישות מיוחדת מבחינה ציבורית ויש לבחון אותן באופן מעמיק.

במסגרת הפרמטרים שיש לקחת בחשבון בעת אישור עסקה עם בעל עניין בחברה, יש לבחון את הפרמטרים הבאים:

1. מצבה הפיננסי והעסקי של החברה, האם יש לה משאבים כספיים לביצוע העסקה, תוך שמירה על איתנות פיננסית נאותה ונזילות.
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?
3. כדאיות העסקה תוך בחינת יעדי העסקה והשתלבותם ביעדים ארוכי הטווח של החברה.
4. השפעת העסקה על בעלי המניות/האג"ח/נושים אחרים של החברה.
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.
6. שקיפות החברה בכל הנוגע לנתוני העסקה, לרבות קבלת הערכות שווי ומסמכים נוספים שהובאו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון של החברה בעת אישור העסקה.
7. יש להתנגד לעסקה בה הדירקטוריון לא קבע ונימק באופן מפורט את הסיבות לאישור העסקה.
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), אלא במקרים חריגים.

19. שינוי הגדרת ייעוד החברה בתקנון החברה

יש להתנגד לשינוי הגדרת ייעוד החברה ל"כל עיסוק חוקי", למעט מקרים חריגים בהם השתכנעה חברת הגמל והפנסיה שקיימת הצדקה לשינוי הייעוד.

20. שינוי שם חברה

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

21. מינוי רואה חשבון מבקר לחברה

21.1. יש לאשר משרד רו"ח בעל ניסיון רלוונטי בחברות מסדר גודל דומה.

21.2. הגבלה על תדירות ההחלפה – לא יאושרו יותר משתי החלפות של משרדי רו"ח בתוך תקופה של 5 שנים.

21.3. בעת החלפת רואה חשבון מבקר, יש לבחון את נימוקי החברה לסיבת ההחלפה ולהתנגד

Signatory of:



Principles for
Responsible
Investment

אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



להחלפה מטעמים שאינם ראויים.

22. החלטה על חלוקת דיבידנד

חברת הגמל והפנסיה תשקול אופן הצבעתה תוך בדיקה באשר לאחזקות שלה (אם קיימות) באגרות חוב של החברה. אם קיימת החזקה באגרות חוב, על האנליסט הממונה לבדוק את השפעת הדיבידנד על מצבה הפיננסי של החברה. אם מצא כי תיתכן השפעה שלילית מהותית על יכולת החזר החוב, ימליץ להתנגד לחלוקת הדיבידנד.

23. 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:

- 23.1. נימוקי דירקטוריון החברה לאישור החלוקה, לרבות נימוקים לכך שהחברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה לאחר החלוקה.
- 23.2. יש להתנגד מקום בו לא בוצעה הערכה של מעריך חיצוני על פיה החברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה גם לאחר החלוקה.
- 23.3. 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.
- 23.4. במידת הצורך תבוצע ע"י חברת הגמל והפנסיה בדיקה כלכלית עצמאית על מנת לוודא את יכולת החברה להחזר החוב לאחר החלוקה המבוקשת.

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 לאשר תיקון שטר נאמנות (באסיפות אג"ח) בקשר עם החלפת נאמן במידה ולנאמן הקיים יש חשש לניגוד עניינים ולכן דרושה החלפתו או הנאמן הפסיק את פעילותו.

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

נציין כי, חברת הגמל והפנסיה 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.

26. בכל נושא אחר שאינו מעוגן בסעיפים המפורטים לעיל:

Signatory of:



אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



ככל הניתן, יש להחיל את הוראות הסעיפים הללו בשינויים המחויבים, בכפוף לתיעוד וניקוח האמנה
(למשל ניתוח שותפות ציבורית כחברה והאורגנים הייחודיים לה).

בכל נושא אחר שעולה להצבעה ואינו מעוגן בסעיפים המפורטים לעיל במדיניות ההצבעה:

23.1. ככל והנושא העולה להצבעה הינו נושא כלכלי, רשאי סמנכ"ל ההשקעות להצביע על פי שיקול דעתו בהתבסס על הניתוח הכלכלי של האנליסט הממונה.

23.2. בכל נושא אחר, יש לפנות לקבלת החלטת ועדת ההשקעות.

Signatory of:



אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



1. לצורך גיבוש החלטת הצבעה באסיפה כללית של תאגיד שחברת הגמל והפנסיה היא בעלת זכות הצבעה בו, חברת הגמל והפנסיה תבחן את המסמכים הנוגעים להחלטה הרלבנטית, לרבות דוח הזימון לאסיפה הכללית של התאגיד, בשים לב לתיאור ההחלטות שעל סדר היום, נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור ההחלטה (ככל שאלו פורטו במסגרת הדוח המיידית לזימון האסיפה), ובכלל זה ייבדקו טענות הדירקטורים שהתנגדו לקבלת ההחלטה ומעמדם (חיצוני / בלתי תלוי או פנימי), הצהרת המועמדים לכהונה כדירקטורים, פרוטוקולים של ועדת הביקורת ודירקטוריון התאגיד בנוגע לאישור ההחלטה, הערכות שווי ו/או עבודות כלכליות אחרות שבוצעו בקשר עם ההחלטה הרלבנטית, תיעוד בגין שיתוף פעולה עם משקיעים מוסדיים נוספים בקשר להחלטה (כמפורט בסעיף 5.6 לנוהל) וכל נתון או מסמך הכרחי אחר הנדרש לצורך גיבוש ההחלטה.

2. תהליך גיבוש המלצת הצבעה יבוצע ע"י האנליסט הממונה, אשר יבצע ניתוח של נושא ההצבעה, בהתאם לקריטריונים אשר נקבעו לגבי נושאי השתתפות בהצבעה ומדיניות ההצבעה.

3. האנליסט הממונה יסתייע, לפי הצורך, בצוות האנליסטים במחלקת מחקר Buy Side המסקרים את התאגיד הרלבנטי ובקיאים במתרחש בו וכן במחלקת מעורבות מוסדית.

4. במידה והחברה בה מתקיימת האסיפה מוגדרת כחברה בעלת חוב בעייתי, האנליסט יגבש המלצה לאחר היוועצות עם מחלקת מעורבות מוסדית.

5. יודגש, כי במקרים מסוימים, ועל פי שיקול דעתה של מחלקת מעורבות מוסדית ומתוך הצורך לפעול מתוך שמירה על חובת הנאמנות וטובת עמיתי הקופה, רשאית מחלקת מעורבות מוסדית לבחון את הצורך בביצוע שיתוף פעולה עם משקיעים מוסדיים נוספים, המחזיקים בנייר הערך של תאגיד מסוים, בנוגע לאופן ההצבעה בנושא נקודתי העולה להצבעה, אשר לא ייחשב לכדי "הסדר כובל", כהגדרתו בסעיף 2 לחוק התחרות הכלכלית, התשמ"ח-1988⁷, כמפורט בסעיף 5.6 לנוהל. מחלקת מעורבות מוסדית רשאית להיוועץ עם יועמ"ש תחום ההשקעות ו/או אחראי רגולציה לעניין שיתוף פעולה מהסוג האמור.

שיתוף פעולה מסוג זה כפוף לעמידה בתנאים המצטברים הבאים:

א. מדובר בשיתוף פעולה נקודתי המתמקד בתאגיד קונקרטי ובעניין קונקרטי שעל הפרק- יובהר,

כי שיתוף פעולה נקודתי יכול להתבצע על פני זמן, כל עוד הוא מוגבל לעניין מוגדר שעל הפרק.

ב. היעדר זיקה תחרותית בין פעילות התאגיד הקונקרטי לבין פעילות הגוף המוסדי- היעדר הזיקה לא יוקם מקום בו יש תחרות אופקית או אנכית בין פעילותו של התאגיד המוחזק לבין הגוף המוסדי או אדם הקשור לגוף המוסדי.

ג. בחינת תוכנו של שיתוף הפעולה והגורמים המעורבים בו:

- לא ייקח חלק בשיתוף הפעולה מי שהשתתפותו אינה הכרחית לשם הערכת הסוגיה או לשם גיבוש ההסכמות.

- יועבר בין הצדדים אך ורק מידע בקשר לשיתוף הפעולה העומד על הפרק ויש להקפיד על העברת מידע רלבנטי בלבד. למען הסר ספק, לא יועבר מידע שאינו פומבי ביחס למדיניות ההשקעה של משקיע מוסדי.

Signatory of:



אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



⁷ בהתאם לעמדת רשות התחרות בגילוי דעת 1/19 בנושא: "שיתופי פעולה בין משקיעים מוסדיים שלא בתחום התחרות".

6. הניתוח וההמלצה של האנליסט הממונה על אופן ההצבעה יועברו לסמנכ"ל השקעות, ואשת הגבייה על פיהן ועל סמך עקרונות מדיניות ההצבעה של חברת הגמל והפנסיה ועל סמך שיקול דעתו, את אופן ההצבעה באסיפה.
7. בכל נושא שעולה להצבעה ואין התייחסות לנושא האמור במסגרת מדיניות ההצבעה:
- 7.1 ככל והנושא העולה להצבעה הינו נושא כלכלי, רשאי סמנכ"ל השקעות להצביע על פי שיקול דעתו בהתבסס על הניתוח הכלכלי של האנליסט הממונה.
- 7.2 בכל נושא אחר, יש לפנות לקבלת החלטת ועדת ההשקעות.
- הערה: ככל הניתן, יש להחיל את הוראות סעיפי מדיניות ההצבעה בשינויים המחויבים, בכפוף לתיעוד ונימוק האמור (למשל ניתוח שותפות ציבורית כחברה והאורגנים הייחודיים לה).
8. אם סמנכ"ל השקעות או האנליסט הממונה נדרשים לקבל נתונים מעבר למידע שהתקבל לצורך ניתוח וגיבוש החלטת ההצבעה, הם רשאים ליזום פנייה לחברה.
9. לפי הצורך, במקרים בהם החזקת הקופה הינה מהותית בחברה ולדעת האנליסט הממונה ו/או סמנכ"ל השקעות אין בידיהם מספיק נתונים לקבלת החלטה על אופן ההצבעה, תיערך פנייה לקבלת חוות דעת חיצונית.
10. יודגש, כי בכל מקרה שבו עולה חשש לניגוד עניינים בהצבעה באסיפה כללית, יש לפעול בהתאם לחלק 5 במסמך זה. במקרה כאמור, הניתוח אשר יבוצע ע"י האנליסט הממונה יועבר ויוצג בפני חברי ועדת ההשקעות לצורך קבלת החלטה.

Signatory of:



אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



חלק 4 : פגישה עם חברות

1. במקרה שבו סמנכ"ל ההשקעות או האנליסט הממונה נדרשים לקבל נתונים או כל מידע נוסף לעניין גיבוש החלטת הצבעה, רשאים הם לזוז פנייה לחברה.
2. במקרה שבו החברה פונה לקבוצת פסגות ומבקשת להיפגש או לשוחח עם מי מטעמה בקשר עם החלטות הצבעה, סמנכ"ל השקעות ו/או האנליסט הממונה יסכימו לקיום פגישה כאמור או לקיום שיחה רק מקום בו הם בדעה שפגישה כאמור תסייע להם לגיבוש החלטת הצבעה. במקרים אחרים אין להיענות לקיום פגישות או שיחות עם החברה בנוגע לאופן ההצבעה באסיפות.
3. ניתן להיענות לקיום פגישות עם בעל השליטה בחברה בעניין החלטות ההצבעה באישור מראש של סמנכ"ל השקעות.

חלק 5 : מקרים בהם קיים חשש לניגוד עניינים (החלטות שיובאו להחלטת ועדת השקעות)

1. חברת הגמל והפנסיה תיחשב כבעלת ניגוד עניינים לכאורה במקרים המפורטים להלן⁸.
2. הסיווג בדבר היות חברת הגמל והפנסיה בעלת ניגוד עניינים יתקבל ע"י האנליסט הממונה, בהתבסס על המידע המצוי בידו, ובסיוע מזכירות חברה ו/או יועמ"ש השקעות ככל ונדרש.
3. ככלל, האנליסט הממונה יפעל בהתאם למדיניות ההצבעה של החברה, ככל ואין מקום להפעלת שיקול דעת לעניין אופן ההצבעה בחברות כאמור לעיל.
4. אולם, במקרים שבהם ההצבעה נתונה לשיקול דעת בהתאם למדיניות ההצבעה של חברת הגמל והפנסיה ו/או ההמלצה הינה להצביע בניגוד למדיניות ההצבעה, כאשר חברת הגמל מצויה בניגוד עניינים כאמור, אופן ההצבעה בהחלטה שעל סדר יומה של האסיפה הכללית תובא לדיון ואישור רוב הנציגים החיצוניים בוועדת ההשקעות.
5. להלן המקרים בהם חברת הגמל והפנסיה עלולה להיחשב כבעלת ניגוד עניינים :
 בכל מקרה בו התאגיד שמכנס את האסיפה הכללית הינו אחד מהתאגידים שלהלן, חברת הגמל והפנסיה עלולה להיחשב כבעלת ניגוד עניינים :

- (1) בעל שליטה בקבוצת פסגות.
- (2) תאגיד שבעל השליטה בקבוצת פסגות מחזיק בו שיעור של 5% או יותר מסוג כלשהו של אמצעי שליטה.
- (3) תאגיד המחזיק סוג כלשהו של אמצעי שליטה בקבוצת פסגות בשיעור של 10% או יותר ("תאגיד קשור לקבוצת פסגות").
- (4) תאגיד שתאגיד קשור לקבוצת פסגות מחזיק בו שיעור של 25% או יותר מסוג כלשהו של אמצעי שליטה.
- (5) תאגיד עימו מקיימת קבוצת פסגות קשרים עסקיים או פיננסיים מהותיים ומתמשכים, ככל הידוע לאנליסט הממונה, או תאגידים בשליטתו של התאגיד כאמור, בעל השליטה בתאגיד כאמור ו/או תאגידים בשליטת בעל השליטה.
- (6) תאגיד שבו מכהן אחד הדירקטורים/חברי ועדת ההשקעות כדירקטור ו/או נושא משרה.

Signatory of:



⁸ יובהר כי מסמך "מקרים בהם עלול להיווצר עניין אישי" בעת הצבעה באסיפות הכלליות, כולל מקרים נוספים שבמסגרתם הגמל עלולה להיחשב בניגוד עניינים, והוא יטופל באופן המפורט בו בלבד ולא יחולו עליו הסעיפים המפורטים בסעיף זה.

- 5.1 יצוין, כי רשימה זו אינה רשימה סגורה וככל ויעלה חשש לניגוד עניינים של החברה לדעת האגליסט הממונה, יובא העניין להתייעצות עם יועמ"ש השקעות. במידה ויוחלט כי ישנו חשש לניגוד עניינים, יש לפעול בהתאם לאמור בחלק 5 במסמך זה.
- 5.2 על אף האמור לעיל, במקרה בו המלצת ההצבעה וההחלטה לגבי אופן ההצבעה בפועל הינה "נגד" האינטרס היוצר את "החשש לניגוד העניינים" כמפורט בסעיף זה אין חובה להביא את ההחלטה לאישור ועדת ההשקעות.

Signatory of:



Principles for
Responsible
Investment

אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



1- תחומי סמכות ואחריות

- א. לקבוצת פסגות (להלן: "פסגות") מרכז חובות בעייתיים (להלן: "הגורם המרכזי"). הגורם המרכזי מטפל בתהליך הערכת החוב, זיהוי חובות בעייתיים וסיווגם וממליץ על נקיטת צעדים לטיפול בחוב האמור, בהתאם לסוג החוב.
- ב. הגורם המרכזי ידון בסעיפים שיועלו באסיפות של אג"ח הנמצאים בקשיים וימליץ לגורם המוסמך, לפי הגדרתו בנוהל טיפול בחובות בעייתיים, על אופן ההצבעה באסיפות והחלטות על הסדרי החוב (במקרה הצורך).
- ג. הגורם המרכזי ידון באג"ח אשר זוהה כבעל פוטנציאל להיכנס לקשיים בתקופה הקרובה. במקרים אלו ידון באפשרות לנקיטת צעדים, כגון פנייה לנאמן בבקשה לכנס אסיפת בעלי אג"ח, פנייה לחברה לשם קבלת מידע על הפעולות בהן מתכוונת החברה לנקוט לשם עמידה בפירעונות הקרן והריבית הנדרשים ועוד.
- ד. מדרג סמכויות לעניין טיפול בחובות בעייתיים ואישור הסדרי חוב מפורט בנוהל "טיפול בחובות בעייתיים". מדרג הסמכויות האמור מגדיר את הגורמים המוסמכים להחליט לגבי אופן הטיפול בחוב בעייתי בהתאם למהותיות ולמהות החוב בתיק הנכסים.

2- עקרונות להסדרי חוב ולהצבעה באסיפות אג"ח

- א. עקרונות לביצוע הסדר חוב מפורטים בנוהל טיפול בחובות בעייתיים⁹:
- ב. עקרונות הצבעה נוספים:
חברת הגמל והפנסיה תיקח בחשבון בעת אישור עלות עסקה לבעלי משרה בכירים ואישור עסקאות בעלי עניין, כי לחברה יכולת לעמוד בפירעון אגרות חוב. במקרים בהם חברת הגמל והפנסיה תעריך כי צפויה פגיעה ביכולת החזר החוב של החברה, לא יאושרו כל תוספות שכר ואף יידרשו קיצוצי שכר והטבות אחרות, הן של נושאי המשרה והן של עובדיה.

⁹ מדובר בעקרונות מנחים. כל הסדר יידון לגופו תוך שימת דגש על העקרונות הרלבנטיים למקרה הספציפי.

Signatory of:



Principles for
Responsible
Investment

אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית



מדיניות השתתפות באסיפות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידי פיננסיים¹⁰

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

1. ככלל, 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.
2. לעניין תקופת ההשבה, כאמור בסעיף 2.9 בחלק 2 לעיל, יובהר, כי ניתן 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 (להלן: "תקופת ההשבה") וזאת לכל הפחות, בשל הנסיבות הבאות:

בגוף מוסדי:

- שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, ע"ב נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או קופת הגמל בניהולו;
- 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;
- קביעה של ועדת 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 ממדיניות 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.
- 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.

תאגיד בנקאי:

- העובד היה שותף להתנהגות שגרמה לנזק חריג תאגיד, לרבות פעילות לא חוקית, הפרת חובת האמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות התאגיד הבנקאי, כלליו ונהליו.
- הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת שבגינה 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:

¹⁰ לעניין מסמך זה, הגדרת המונח "תאגיד פיננסי" תכלול תאגידי פיננסיים כהגדרתם בנוהל וכן תאגיד בנקאי כהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א – 1981, גוף אחר המספק שירותים פיננסיים שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת (להלן יחד: "גופים פיננסיים") וכן תאגיד שליטה (תאגיד השולט בגוף פיננסי, המחזיק 30% או יותר מסוג מסוים של אמצעי שליטה בגוף הפיננסי ואשר יותר ממחצית מכלל נכסיו הם אמצעי שליטה בגופים פיננסיים שהוא שולט בהם) והשקעות אחריות

אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבת, יסגון פסייה 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

- חבילת התגמול השנתית של נושאי משרה בכירה או עובדים בתאגיד הפיננסי במונחי עלות שכר לא תעלה על מגבלת חוק שכר הבכירים המגבילה את תקרת התגמול עד פי 35 מעלות התגמול הנמוכה ביותר המשולמת באותו תאגיד לעובד התאגיד, לרבות עובד קבלן שירותים או עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל התאגיד, ובלבד שסך עלות התגמול לנושא המשרה במונחי משרה מלאה לא תעלה על תקרות השכר הנקובות בנוהל זה לחברות ראליות (סעיף 3 וסעיף 6 בחלק 2 לעיל). חריגה מתקרת התגמול הקבועה בסעיף זה לעיל, תאושר לאחר קיום דיון בוועדת ההשקעות, לאחר שנשקלו והוצגו בפני הוועדה כל הפרמטרים הרלוונטיים הנוגעים לתאגיד ו/או לנושא המשרה הרלוונטי. ככל שתאושר חריגה כאמור על ידי ועדת ההשקעות, הנימוקים לחריגה יתועדו במסגרת פרוטוקול הישיבה.
- מובהר כי תגמול הוני שכבר ניתן בעבר, בטרם יישום הוראות תיקון זה, לא יילקח בחשבון בעת חישוב תקרת התגמול.

Signatory of:



Principles for
Responsible
Investment

אמנת פסגות
להשקעות אחראיות



אמנת פסגות
למעורבות מוסדית

