

קריטריונים להשתתפות ולהצבעה באסיפות כלליות

הגברת מעורבות הגופים המוסדיים בשוק ההון

חוזר גופים מוסדיים 2009-9-11

להלן מדיניות ההצבעה של פסגות קופות גמל בע"מ ("חברת הגמל והפנסיה") ושל קופות הגמל מנוהלות ע"י חברת הגמל והפנסיה. הקריטריונים להשתתפות באסיפות ותהליכי הבדיקה וגיבוש עמדה, לרבות התמודדות עם ניגודי עניינים בעת ההצבעה 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, אם נושא ההצעה נמנה על אחד מהנושאים הבאים:
 - 1.1 אישור פעולות או עסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית לפי הוראות סעיפים 255, 262 או 268-275 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
 - 1.2 מינויים ופיטורים של דירקטורים כהגדרתם בחוק החברות.
 - 1.3 החלטה לפי סעיף 121(ג) לחוק החברות על הסמכת יו"ר הדירקטוריון למלא את תפקיד המנכ"ל או להפעיל את סמכויותיו.
 - 1.4 שינוי מתכונת דיווח לפי סעיף 35 לבי לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ני"ע").
 - 1.5 אישור מיזוג לפי סעיף 320 לחוק החברות.
 - 1.6 הסדר לפי סעיף 350 לחוק החברות.
 - 1.7 שינוי מהותי בתנאי שטר הנאמנות או שינוי מהותי אחר בזכויות המחזיקים, באסיפה של מחזיקי ניירות ערך שאינם מניות.
 - 1.8 נושאים נוספים עליהם יורה הממונה על אגף שוק ההון.
 - 1.9 נושאים נוספים ככל שהדבר מתחייב מחובותיה של הקופה כלפי עמיתה, לרבות הנושאים שלהלן:
 - א. תיקון תקנון לעניין שינוי או הוספת סעיף שיפוי, ביטוח או פטור לנושאי משרה, לרבות מקרה שאין בעל שליטה בחברה שהינו נושא משרה.
 - ב. מתן כתבי שפוי לנושאי משרה.

- ג. תיקון תקנון לעניין שינוי זכויות סוג מניות או הוספת סוג מניות אחר/ נוסף על הסוגים הקיימים.
- ד. החלטה בדבר חלוקה שאינה מקיימת את מבחן הרווח (הפחתת הון).
- ה. החלטה בהתאם לסעיף 52 לחוק החברות בדבר הפעלת סמכויות כל הדירקטוריון במקומו.
- ו. עסקה עם בעל שליטה לשעבר או כל עסקה שלבעל שליטה לשעבר יש עניין אישי בתאגיד בתוך פרק זמן שהינו פחות משנה מהמועד בו חדל להיות בעל שליטה בתאגיד.
2. בהתקיים איזה מהתנאים הבאים, אין חובת השתתפות באסיפה אולם יש לבחון את הצורך בהשתתפות באסיפה לגופו של עניין (דהיינו, יש לבחון האם לקופות שמנהלת חברת הגמל והפנסיה יש אינטרס להשתתף על מנת להציג את עמדתה, על אף שאין חובה חד משמעית מכוח הדין):
- (א) למיטב ידיעתה של חברת הגמל והפנסיה, בעל שליטה מחזיק בתאגיד במועד הקובע לכינוס האסיפה הכללית, מניות המקנות את השיעור הנדרש לקבלת החלטה שעל סדר היום בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה.
- לעניין זה תהא חברת הגמל והפנסיה רשאית להסתמך על החלטת התאגיד שלא לשלוח כתב הצבעה בשל הוראות תקנה 2 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והוצאת עמדה), התשס"ו-2005.
- (ב) זכות ההצבעה נובעת מהשקעה בני"ע חוץ והאסיפה הכללית התקיימה מחוץ לישראל.
- (ג) החלטה על חלוקת דיבידנד. בעניין זה חברת הגמל והפנסיה תשקול הצבעה תוך בדיקה באשר לאחזקות שלה, ככל שקיימות, באיגרות חוב של החברה. אם קיימת החזקה באיגרות החוב, על האנליסט הממונה לבדוק את השפעת הדיבידנד על מצבה הפיננסי של החברה. אם מצא כי תיתכן השפעה שלילית מהותית על יכולת החזר החוב, ימליץ להשתתף ולהתנגד לחלוקת הדיבידנד.
3. בנושאים שלהלן, בהם אין חובת השתתפות מכוח הדין, 1 לא נדרש להשתתף בקבלת ההחלטות באסיפות. זאת, על מנת להימנע מלנקוט עמדה בנושאים אלו, ובשל כך שלרוב, לחברת הגמל והפנסיה, אין את היכולת לבחון את הקריטריונים להצבעה:
- (א) דיון בדוחות כספיים.
- (ב) מינוי רואה חשבון מבקר.
- (ג) שינוי שם התאגיד.

חלק 2 : קריטריונים להצבעה באסיפות כלליות

1. מבוא

כללי: נספח זה מפרט העקרונות המנחים להצבעה באסיפות כלליות. ההחלטה על ההצבעה באסיפות הכלליות תתבסס על עקרונות אלו ותתקבל בהתאם לבחינת טובת העמיתים בנסיבות העניין. החלטות הצבעה בנוגע להסכמי העסקה ותגמול בכירים ייקבעו בהתאם לאמות המידה של הממשל התאגידי שלהלן:

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 ללא השקעת משאבים מיוחדים 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 של החברה והערכה איכותית לתרומה של נושא המשרה לחברה. מעבר להוראות הפרטניות בנוהל (המפורטים בסעיפים 2.2-2.4), יש להתחשב בחלקים השונים של הסכם ההעסקה ולבחון את סך התגמול בכללותו והתנאים הנלווים.

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, הניסיון, 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 אשר החברה הגדירה בה את קבוצות ההשוואה/ יחס 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. לעניין זה, יילקח בחשבון שכרם של נושאי משרה בחברות בקבוצת היחס בשיעור שאינו גבוה מתקררות השכר המופיעות להלן.
- 2.3 לעניין פערי השכר בחברה, יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את היחס בין המשתכר הבכיר לזוטר.
- 2.4 יש לשקול 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.
- 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 שלא תעלה 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 5 שנים אחורה (כולל ריבית בנק ישראל והצמדה).
- 2.10 לעניין הרכיב הקבוע:
- 2.10.1 יש לשקול לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה תקרה לשווי הרכיב הקבוע (במונחי עלות שכר) בהתייחס לשווי השוק והענף בו פועלת החברה, וביחס לחברות בקבוצת היחס אשר קבעה החברה, לגבי פרמטרים אלו.
- 2.10.2 יש להתנגד לקביעת מנגנון הצמדה אוטומטית של הרכיב הקבוע מעבר למדד/ תוספת יוקר.

2.11 קביעת מענק הפרישה :

- 2.11.1 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.
- 2.11.2 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה תקרה למענק הפרישה באופן שלא יעלה על משכורת לכל שנת עבודה בתפקיד האחרון (מעבר לפיצויים כחוק). כמו כן, תקרת מענק הפרישה תכלול בתוכה שווי מתן הודעה מוקדמת. לעניין זה, נאשר עד 6 חודשי הודעה מוקדמת לכל היותר. כל זאת, בהתקיים תנאי של ותק בתפקיד האחרון של שנתיים לפחות.
- 2.11.3 יש להתנגד למצנחי זהב או כל שינוי של מענק הפרישה לקראת סיום תפקיד וכן תשלום עבור אי תחרות לאחר פרישה.

2.12 קביעת הרכיב המשתנה- מענק :

- 2.12.1 יוגדר כי תקרת הרכיב מתייחסת למענק/ מענק וכן לתגמול הוני (באמצעות אופציות או מניות).
- 2.12.2 יש לשקול 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.
- 2.12.3 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.
- 2.12.4 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעו במסגרתה מדדים/ קריטריונים כמותיים רב- שנתיים למדידת ביצועים בטווח הארוך, ושתוכנית/ מנגנון המענק נקבעו מראש.
- 2.12.5 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 בהון העצמי 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).

2.12.6 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 ייבדקו ברמת GAAP.
- ענף הפרמצבטיקה:
 - א. נדרש סף מינימלי של צמיחה אורגנית (צמיחה מנוטרלת רכישות) שלא תפחת מ- 3%.
 - ב. המדדים יבדקו ברמת GAAP.
- מדדים/קריטריונים אפשריים נוספים: המדדים/ קריטריונים המפורטים לעיל, הכלליים וברמת הענף, 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.

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

- 2.13.1 יש לאשר מדיניות תגמול שנקבעה במסגרתה התייחסות לתקופת הבשלה, מחיר מימוש וסוגי הניצעים לעניין תגמול הוני.
- 2.13.2 לעניין תגמול הוני, יש להתנגד במקרה של תקופת הבשלה (vesting) שהינה קצרה מ- 3 שנים.
- 2.13.3 לעניין תגמול הוני, יש לאשר תקופת הבשלה הדרגתית בחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופות במנות, ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.
- 2.13.4 יש להתנגד למתן אופציות "בתוך הכסף/בכסף" במועד אישור הקצאת האופציות לנושא המשרה.

2.13.5 יש להתנגד לתוכנית תגמול המאפשרת הורדת מחיר מימוש של אופציות.

2.14 אישור מדיניות תגמול בחברה המצויה בקשיים בהחזר החוב לנושיה

2.14.1 במקרה של חברה אשר דחתה בעת האישור תשלומים 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 פרטי במסגרת היועצות עם מחלקת מעורבות מוסדית ו/או פרום חוב, ותוך בחינת התנהלות החברה ועמידתה בעקרונות של פסגות/ הקופה לטיפול בהסדרי חוב.

2.14.2 במקרה של חברת אחזקות שבה חברה בת המצויה בקשיים בהחזר החוב, ושמהווה מעל 50% משווי האחזקות יחול על חברת האחזקות סעיף 2.14.1.

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:

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:

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.

3.2.7 בעת ניתוח הסכמי העסקה בחברות אחזקה, יש להתייחס לסך עלות שכר נושאי המשרה בקבוצת החברות (חברת האם והחברות הבנות) וכן לסך עלות השכר של כל נושא משרה בכל החברות בקבוצה.

3.3 הניתוח של הסכמי העסקה 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 הסכמי העסקה (רכיב קבוע: שכר ומענק פרישה, ורכיב משתנה: מענק ואופציות/ מניות) 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. 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 8.2.

3.6 אישור רכיב קבוע:

יש לאשר רכיב קבוע (עלות שכר למשרה מלאה) אשר לא עולה על הסכומים המירביים שקבעה חברת הגמל והפנסיה.

מענק

3.7 אישור מענק פרישה

ניתן לאשר הסכם העסקה שיכלול מרכיב של מענק פרישה הכולל בתוכו עד 6 חודשי הודעה מוקדמת/תקופת צינון/תקופת הסתגלות מטעם החברה, כך שלא יעלו על הסכומים והתנאים המירביים שקבעה חברת הגמל והפנסיה וזאת בתנאי שנקבעו תנאיו של מענק פרישה זה מראש במסגרת הסכם העסקה.

3.8 אישור רכיב משתנה- מענק

3.8.1 לא ניתן לאשר מענק אלא אם הקריטריונים או היעדים להענקת מענק מיוחד עוגנו **מראש** בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה ובהתאם לסעיף 2.12 לעיל.

3.8.2 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 המירביים שקבעה חברת הגמל והפנסיה.

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

3.8.4 יש לבחון אישור מתן מענק/ בונוס "במקרים מיוחדים" (לדוגמה מועמד עם כישורים יוצאי דופן או שימור כוח אדם איכותי במיוחד) 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.

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

3.9.1 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.

3.9.2 לא יאושרו אופציות שהן "בכסף" או "בתוך הכסף" במועד זימון האסיפה הכללית.

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

3.9.4 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.

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

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

3.9.7 ככלל, יש להתנגד למתן אופציות לבעל שליטה שאינו בעל תפקיד בחברה.

3.9.8 יש להתנגד להורדת מחיר המימוש של האופציות.

3.9.9 ניתן לאשר הארכת תקופת מימוש לאופציות אם האופציות הן "מחוץ לכסף", בהתאם לאמור בסעיף 2.13 לעיל.

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 והשעות שיושקעו 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 שלנותני 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.

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.

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.
 - 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 להתנגד לשינוי בתקנון המאפשר מבנה של דירקטוריון מדורג. על אף האמור לעיל, יודגש כי במקרה בו מובאים להצבעה מינויים של דירקטורים בחברה שבתקנון שלה כן אושר דירקטוריון מדורג, אזי יש לבחון את כשירות הדירקטורים ע"פ הנוהל ולא להתנגד באופן גורף.
- 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.
- 5.5 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.

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. בעקבות עיסוקיו האחרים של המועמד עלולים להיווצר ניגוד עניינים עם תפקידו כדירקטור החברה, או שיש בהם כדי לפגוע ביכולתו לכהן כדירקטור.

ג. 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 מכבן כדירקטור ולעיסוקיו הנוספים של המועמד.

ד. 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 מצדיקים שלא לתמוך במועמדים מטעמים.

7. גמול דירקטורים ודח"צים

7.1 ככלל, נאשר מתן גמול שווה לדירקטורים שאינם דחצ"ים ולדירקטורים שהינם דחצ"ים (להוציא יו"ר דירקטוריון פעיל).

7.2 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.

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 לדחציים 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.

8. הפרדת תפקידים בין הדירקטוריון להנהלת החברה

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

8.2 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.

8.3 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).

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

9. 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.

10. פטור, ביטוח ושיפוי נושא משרה

- 10.1 יש להתנגד לאישור מתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות.
- 10.2 יש להתנגד לשיפוי, אם החברה לא ביצעה ביטוח אחריות נושאי משרה. כמו כן, יש לוודא כי מתן השיפוי ייעשה רק לאחר "ניצול" כספי הביטוח.
- 10.3 יש לוודא כי כתב השיפוי מכסה רק את החבויות המותרות לכיסוי עפ"י חוק החברות.

- 10.4 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.
- 10.5 יש לוודא כי סכום השיפוי המקסימאלי יעוגן בתקנון החברה.
- 10.6 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.
- 10.7 יש להתנגד לאישור שיפוי ליועץ מקצועי כגון: עו"ד, רו"ח וכדומה.
- 10.8 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. מקרים בהם רשימת אירועים נראית לא רלוונטית לפעילות החברה או שמספר האירועים הוא מוגזם נתנגד למתן השיפוי מראש.
 - ה. יש לוודא שנעשה דיון בועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לעניין מתן השיפוי, לרבות בהתייחס לסכום השיפוי המקסימאלי וכן לאירועים שבגינם יינתן השיפוי.
- 10.9 יש לאשר ביטוח בחברת ביטוח מפוקחת ע"י רשויות הפיקוח בארץ או בעולם בסכום סביר.
- 10.10 ניתן לאשר ביטוח מטריה שבו החברה מבטחת נושאי משרה שלה ושל חברות הבנות שלה עפ"י המגבלות האמורות לעיל.
- 10.11 יש להתנגד לשינויים בתקנון החברה, בנוגע להוראות השיפוי בתקנון, אם קיימות בתקנון הקיים הוראות הנוגעות לפטור נושאי משרה מחובת זהירות.

11. 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.

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. 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), אלא במקרים חריגים.

13. 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.

14. 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:
- 14.1 נימוקי דירקטוריון החברה לאישור החלוקה, לרבות נימוקים לכך שהחברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה לאחר החלוקה.
- 14.2 יש להתנגד מקום בו לא בוצעה הערכה של מעריך חיצוני על פיה החברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה גם לאחר החלוקה.
- 14.3 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.
- 14.4 במידת הצורך תבוצע ע"י חברת הגמל והפנסיה בדיקה כלכלית עצמאית על מנת לוודא את יכולת החברה להחזר החוב לאחר החלוקה המבוקשת.

15. 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.

16. תהליכי בדיקה וגיבוש עמדה לקראת קבלת החלטה על אופן ההצבעה באסיפה

- 16.1 לצורך גיבוש החלטת ההצבעה של חברת הגמל והפנסיה, חברת הגמל והפנסיה תבחן את המסמכים הנוגעים להחלטה הרלבנטית, לרבות את דוח הזימון לאסיפה הכללית של החברה, בשים לב לתיאור ההחלטות שעל סדר היום, נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור ההחלטה (ככל שאלו פורטו במסגרת הדוח המידי לזימון האסיפה) ובדיקה טענות הדירקטורים שהתנגדו לקבלת ההחלטה ומעמדם (חיצוני / בלתי תלוי או פנימי), הצהרת המועמדים לכהונה כדירקטורים, פרוטוקולים של ועדת הביקורת והדירקטוריון החברה בנוגע לאישור ההחלטה, הערכות שווי או עבודות כלכליות אחרות שבוצעו בקשר עם ההחלטה הרלבנטית וכל נתון או מסמך הכרחי אחר הנדרש לחברת הגמל והפנסיה האסיפה לצורך גיבוש ההחלטה.

16.2 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.

16.3 האנליסט הממונה יסתייע, לפי הצורך, בצוות האנליסטים במחלקת Buy Side המסקרים את החברה הרלבנטית ובקיאים במתרחש בה.

16.4 הניתוח והמלצה על אופן ההצבעה יועברו לסמנכ"ל השקעות אשר יגבש על פיהן ועל סמך עקרונות מדיניות ההצבעה של חברת הגמל והפנסיה, ושיקול דעתו את אופן ההצבעה באסיפה.

16.5 אם סמנכ"ל השקעות או האנליסט הממונה נדרשים לקבל נתונים מעבר למידע שהתקבל כאמור הנדרש לצורך ניתוח וגיבוש החלטת ההצבעה יזמו פנייה לחברה.

16.6 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. בכל מקרה שבו עולה חשש לניגוד עניינים בהצבעה באסיפה כללית, יש לפעול בהתאם לחלק 4 בנספח זה (הצבעות שיובאו לועדת השקעות). במקרה כזה, הניתוח אשר יבוצע ע"י האנליסט הממונה יועבר ויוצג לחברי ועדת השקעות לצורך קבלת החלטה.