

## פסגות קרנות נאמנות בע"מ

### כללי

חברת פסגות קרנות נאמנות בע"מ (להלן: "חברת הקרנות") מצביעה באספות כלליות של תאגידיים שניירות הערך שלהם מוחזקים ע"י קרנות הנאמנות של חברת הקרנות וכן בהליכים נוספים שמחזיקי ניירות ערך רשאים להשתתף בהם (להלן ולצורך נוהל זה: "אספות כלליות"). מסמך זה יפרט את מדיניות חברת הקרנות באספות כלליות כפי שקבע דירקטוריון חברת הקרנות.

### נספח מס' 1

#### קריטריונים להשתתפות ולהצבעה באסיפות כלליות

##### חלק 1 - קריטריונים להשתתפות באסיפות

- 1.1 קיימת חובת השתתפות רק אם בידי חברת הקרנות כתבי אופציה/אגרות חוב/מניות מהסדרה המפורטת במודעה על כנוס האסיפה, למעט ני"ע המושאלים לצורך מכירה בחסר (כפי שקבוע בחוק בסעיף 77 (ב)).
- 1.2 סעיף 77 לחוק הקרנות ותקנות הדוחות מגדירים את חובת ההשתתפות של מנהל הקרן באסיפות כלליות. חברת הקרנות חייבת להשתתף ולהצביע באסיפה כללית של תאגיד שהיא בעלת זכות הצבעה בו, בעד, או נגד הצעת החלטה המובאת לאישור האסיפה הכללית שלו. ההשתתפות באסיפה ותיעוד החלטותיה כפופים לחוק הקרנות ולתקנות מכוחו.
- 1.3 על אף האמור בסעיף 1.2 לעיל, בהתאם לסעיף 1(ב) לתקנות השקעות משותפות בנאמנות (השתתפות מנהל קרן באסיפת מחזיקים), תשע"ו-2015, מנהל הקרן רשאי שלא להשתתף ולהצביע באסיפות שבהן מתקיים אחד מאלה:
  1. באסיפות של בעלי מניות בחברות ציבוריות שבהן לא נדרש לפי דין או לפי הוראה אחרת רוב שאינו רוב רגיל לאישור הצעת החלטה, למעט האסיפות הבאות:
    - לאישור הצעות לשינוי בתקנון החברה שיש בו כדי לפגוע בעניינם של בעלי המניות;
    - אסיפות בנוגע למינויים ופיטורים של דירקטורים;
    - אסיפות בנוגע להתקשרות של החברה שלדירקטור יש בה עניין אישי;
    - אסיפות לאישור מיזוג לפי סעיף 320 לחוק החברות;
  2. באסיפות של בעלי מניות בחברות ציבוריות שבו מחזיק בעל השליטה בתאגיד במניות בשיעור שיקנה לו את הרוב הנדרש לקבלת הצעת החלטה בעל סדר יומה של האסיפה, בהנחה שכל שאר בעלי המניות יצביעו נגדה; לעניין זה, מנהל הקרן רשאי להסתמך על דיווח התאגיד במסגרת זימון האסיפה.
- 1.4 על אף האמור, סמנכ"ל השקעות רשאי להחליט להביא את העניין לדיון והחלטה בועדה הפנימית חלף הועדה לעסקאות מהותיות, באחד המקרים הבאים:

1. במקרה בו לא מדובר באסיפות/הצעות החלטה מהסוגים הבאים:
  - לאישור הצעות לשינוי בתקנון החברה שיש בו כדי לפגוע בעניינם של בעלי המניות;
  - אסיפות בנוגע למינויים ופיטורים של דירקטורים;
  - אסיפות בנוגע להתקשרות של החברה שלדירקטור יש בה עניין אישי;
  - אסיפות לאישור מיזוג לפי סעיף 320 לחוק החברות;
2. במקרה בו החזקת מנהל הקרן בנייר אינה מהותית, בכפוף לעמידה בתנאים הבאים:
  - ההחזקה בנייר אינה עולה על 1% מנכסי כל אחת מהקרנות המחזיקות בנייר או לא עולה על 100,000 ש"ח סה"כ בכל הקרנות.

### **חלק 2- תהליכי בדיקה וגיבוש עמדה לקראת קבלת החלטה על אופן ההצבעה באסיפה**

- 2.1 לצורך גיבוש החלטת ההצבעה של חברת הקרנות, חברת הקרנות 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 החלטה (ככל שאלו פורטו במסגרת הדוח המיידית לזימון האסיפה) ובדיקה טענות הדירקטורים שהתנגדו לקבלת החלטה ומעמדם (חיצוני / בלתי תלוי או פנימי), הצהרת המועמדים לכהונה כדירקטורים, פרוטוקולים של ועדת הביקורת והדירקטוריון החברה בנוגע לאישור החלטה, הערכות שווי או עבודות כלכליות אחרות שבוצעו בקשר עם החלטה הרלבנטית וכל נתון או מסמך הכרחי אחר הנדרש לחברת הקרנות האסיפה לצורך גיבוש החלטה.
  - 2.2 תהליך גיבוש המלצת הצבעה יבוצע ע"י אנליסט הצבעות, אשר יבצע ניתוח של נושא ההצבעה, בהתאם לקריטריונים אשר נקבעו לגבי נושאי השתתפות באספות כלליות ומדיניות ההצבעה.
  - 2.3 מנהל השקעות הממונה יגבש את אופן ההצבעה המומלץ לאחר קבלת ההמלצה ממחלקת המחקר.
  - 2.4 הניתוח וההמלצה של מנהל השקעות הממונה בנוגע לאופן ההצבעה יועברו לוועדה הפנימית אשר תגבש על פיהן ועל סמך עקרונות מדיניות ההצבעה של חברת הקרנות, ושיקול דעתה את אופן ההצבעה באסיפה.
  - 2.5 אם סמנכ"ל השקעות או מנהל השקעות הממונה נדרשים לקבל נתונים מעבר למידע שהתקבל כאמור הנדרש לצורך ניתוח וגיבוש החלטת ההצבעה יזמו פנייה לחברה.
  - 2.6 לפי הצורך, במקרים בהם החזקת הקרנות הינה מהותית בחברה ולדעת מנהל השקעות 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 לוועדה לעסקאות מהותיות).
- במקרה כזה, הניתוח אשר יבוצע ע"י מנהל השקעות הממונה והמלצת מחלקת המחקר יועברו ויוצגו לחברי ועדת עסקאות מהותיות לצורך קבלת החלטה.

### חלק 3 : פגישה עם חברות

- 3.1 במקרה שבו סמנכ"ל השקעות או מנהל השקעות ממונה או אנליסט ההצבעות נדרשים לקבל נתונים או כל מידע נוסף לעניין גיבוש החלטת ההצבעה, הם ייזמו פנייה לחברה.
- 3.2 במקרה שבו החברה פונה לקבוצת פסגות ומבקשת להיפגש או לשוחח עם מי מטעמה של קבוצת פסגות בקשר עם החלטות ההצבעה, סמנכ"ל השקעות ו/או אנליסט ההצבעות יסכימו לקיום הפגישה או לביצוע השיחה מקום בו הם בדעה שהפגישה תסייע להם לגיבוש החלטת הצבעה.
- 3.3 במקרים אחרים אין להיענות לקיום פגישות או שיחות עם החברה בנוגע לאופן ההצבעה באסיפות.
- 3.4 ניתן להיענות לקיום פגישות עם בעל השליטה בחברה בעניין החלטות ההצבעה באישור מראש של סמנכ"ל השקעות.

### חלק 4 : מקרים בהם קיים חשש לניגוד עניינים - החלטות שיובאו להחלטת ועדת לאישור

#### עסקאות מהותיות

- 4.1 חברת הקרנות תיחשב כבעלת ניגוד עניינים לכאורה במקרים שלהלן. במקרים כאמור אופן ההצבעה בהחלטה שעל סדר יומה של האסיפה הכללית תובא לאישור הוועדה לאישור עסקאות מהותיות של חברת הקרנות.
- 4.2 ההחלטה בדבר היות חברת הקרנות בעלת ניגוד עניינים תהא בהתבסס על המידע המצוי בידה. להלן המקרים:
- א. בכל מקרה בו התאגיד שמכנס את האסיפה הכללית הינו אחד מהתאגידיים שלהלן:
- (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, תאגידיים בשליטתו של התאגיד כאמור, בעל השליטה בתאגיד כאמור ו/או תאגידיים בשליטת בעל השליטה.
- ב. בכל מקרה בו ההחלטה המובאת לאישור הינה עם תאגיד שמקיים את תנאי (1)-(5) לעיל.

---

## נספח מס' 2

### אופן התנהלות באסיפות אג"ח של חברות בקשיים

#### 1. תחומי סמכות ואחריות

- א. אנליסט מחקר מטפל בתהליך הערכת החוב, וממליץ על נקיטת צעדים לטיפול בהתאם לסוג החוב. אנליסט מחקר רשאי לכנס פורום בהשתתפות סמנכ"ל השקעות, מנהלי במערך השקעות, ומנהלי מחלקות מחקר להיוועצות בנושא זה.
- ב. אנליסט מחקר אחראי לרכז את הטיפול באג"ח של חברות בקשיים ולהמליץ לגורם המוסמך, לפי הגדרתו בנוהל טיפול בחובות בעייתיים, על אופן ההצבעה באסיפות והחלטות על הסדרי החוב (במקרה הצורך).
- ג. מחלקת הבקרה **תפעל לזהות אג"ח** כבעל פוטנציאל להיכנס לקשיים.
- ד. ההחלטה על אופן ההצבעה בנושאים הנ"ל תהיה בידי חברת הקרנות.
- ה. ההחלטה בדבר אופן הצבעה תתקבל על ידי הועדה הפנימית של מנהל הקרן.

#### 2. עקרונות להסדרי חוב ולהצבעה באסיפות אג"ח

- א. נקבעו עקרונות לביצוע הסדר חוב<sup>1</sup>:
  - 1) פיצוי לבעלי האג"ח כנגד הגדלת הסיכון והארכת מועדי הפירעון - פיצוי בריבית מול הריבית באגרות החוב שבהסדר כדי לשקף את עליית הסיכון, וגם דרישה לשתף את בעלי האג"ח ב - Upside עתידי שינבע לחברה (כגון: קבלת מניות, אופציות או אג"ח להמרה).
  - 2) חיזוק מבנה ההון של החברה - המרת חוב למניות, דרישה להזרמת הון או להנפקת זכויות מצד בעלי המניות הקיימים במטרה לחזק את מבנה ההון של החברה כחלק מהסדר החוב. כמו כן, תידרש המרת הלוואת בעלים, הגבלת דיבידנדים והגבלת תגמול בעלי השליטה בתקופת ההסדר.
  - 3) טיפול בקדימויות החוב - דרישה לדחייה מקבילה של תשלומי הריבית והקרן לנושים האחרים של החברה, קבלת שעבודים והגדלת בטחונות ו/או הגבלת שעבודים.
  - 4) חיזוק ממשל תאגידי - דרישה להגברת רמת השקיפות והדיווח של החברה, דיווח של עסקאות מהותיות במטרה לאפשר מעורבות ושקיפות של מחזיקי האג"ח בעתיד. כמו כן, דרישה לאישור עסקאות בעלי עניין באספות בעלי האג"ח.
- ב. עקרונות הצבעה נוספים:
  - פסגות תיקח בחשבון בעת אישור עלות העסקה לבעלי משרה בכירים ואישור עסקאות בעלי עניין יכולת החברה לעמוד בפירעון אגרות חוב. במקרים בהם פסגות 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.

<sup>1</sup> מדובר בעקרונות מנחים. כל הסדר יידון לגופו תוך שימת דגש על העקרונות הרלבנטיים למקרה הספציפי.

**3. המידע שייבחן ע"י אנליסט המחקר והגורמים המוסמכים בעת קבלת החלטה בדבר אישור הסדר**

- א. תנאים של הסדר החוב, כגון: שינוי תנאי הפירעון, פיצוי באמצעות מניות או ניירות ערך המירים, שיפור בטחונות, שיפור בממשל תאגידי.
- ב. תנאים משפטיים ותנאים נלווים, כגון: הגבלת דיבידנדים, הגבלת עסקאות בעלי עניין והתניות פיננסיות.
- ג. פירוט השיקולים המנחים בהעדפה של אישור ההסדר, תוך הצגת הפיצוי בהסדר מול ויתור אפשרי, ובמידת האפשר בחינה של אישור ההסדר מול אלטרנטיבה של פירוק או אי אישור ההסדר.
- ד. בחינת עמידה בעקרונות של פסגות בהסדרי חוב והצבעה באספות אג"ח.
- ה. לצורך קבלת החלטה בדבר אישור הסדר חוב שבתחום טיפולו של אנליסט המחקר, יבחן מצבו הכספי של החברה הלווה, בהסתמך על מצגים שיתקבלו מהחברה הלווה או מגורם אחר, הכוללת דוחות וניתוחים, המאפשרים לבסס את ההחלטה בדבר הטיפול בחוב. במצגים אלה ייכללו, ככל שהם מהותיים ורלבנטיים, בין היתר:
- 1) ניתוח רווח והפסד והמאזן של החברה הלווה
  - 2) דוח אודות רכישות חוזרות של ניירות ערך שהנפיקה החברה הלווה במהלך ארבעת הרבעונים שקדמו למועד הדיון באישור ההסדר, כפי שפורסם ע"י החברה.
  - 3) דוח אודות מצבת החובות העדכנית, המכיל:
    - א) היקף החובות
    - ב) פירוט הגורמים המלווים
    - ג) הבטוחות שניתנו כנגד כל חוב, לרבות ערבויות אישיות וערבויות של צדדים שלישיים, במידה ופורסם ע"י החברה.
    - ד) התניות פיננסיות ואחרות שנקבעו לגבי כל חוב, במידה ופורסם ע"י החברה.
  - 4) לוח סילוקין של כל חוב בנפרד.
  - 5) דוח אודות מצבת עדכנית של נכסי החברה הלווה, שווים ההוגן ותזרים המזומנים העשוי לנבוע מהם, במידה ונמסר ע"י החברה במסגרת ההסדר.
  - 6) דוח בדבר מצבת המנהלים של החברה הלווה ותנאי העסקתם כפי שפורסם ע"י החברה.
  - 7) דוח בדבר הוצאות הנהלה וכלליות של החברה הלווה.
- ו. נוסף על אלה, אנליסט מחקר ייבחן בעת אישור הסדר האם נכללו בו אלה, ככל שהם רלבנטיים להסדר המוצע:
- 1) תוכנית עבודה לחברה הלווה, ובכלל זה תכנית התייעלות.
  - 2) התניות פיננסיות ואמות מידה אחרות להפרת תנאי ההסדר והעמדת החוב לפירעון הוראות מפורטות באשר לפיקוח בעלי החוב על יישומו של הסדר החוב
  - 3) פירוט דוחות שיוגשו על ידי החברה הלווה לצורך מעקב אחר יישום ההסדר.
  - 4) תזרים המזומנים הצפוי למימוש ההסדר.

ז. **אנליסט מחקר** יערוך תיעוד למידע המפורט בסעיף זה עבור חברת הקרנות. כמו כן, יערוך רשימה של כל סעיפי המידע הדרוש, תוך ציון האם הוא התקבל והאם הוא מהותי או רלבנטי לאישור ההסדר.

ח. החלטה שלא לאשר הסדר חוב תתועד, לרבות הנימוקים המשפטיים והכלכליים שהיוו בסיס להחלטה שנתקבלה.

#### 4. **אופן הטיפול במצב של ניגוד עניינים הנובע מאחזקות הקרן**

ישנם מקרים בהם לדעת אנליסט מחקר עשוי להיווצר ניגוד עניינים בהצבעה בשל אחזקה בקרן מסוימת בניירות שונים. במקרים כאמור, מנהל הקרן יצביע בהתאם לאינטרס של המחזיקים בנייר הערך הספציפי מכוחו נעשית ההצבעה.

כמו כן, תעשה אבחנה בדיון בין אחזקה במניות למול אחזקה באגרות חוב. במידה ולקרן יש אחזקות במניות, השיקולים להצביע יעשו מנקודת מבט של בעל מניות שעשויים להיות שונים מנקודת מבט של בעל חוב.

#### 5. **דוח תקופתי לוועדת ההשקעות**

א. באחריות סמנכ"ל תפעול להגיש לוועדת ההשקעות אחת לרבעון ריכוז של החובות שסווגו כבעייתיים והשינויים שחלו לעומת הדיווח הקודם. הדוח יכלול את הפירוט הבא: רשימת האג"חים עם תשואה של מעל 10%, כולל דירוג, אחוז מתיק הנכסים, היקף החוב.

#### 6. **תיעוד**

אנליסט מחקר ידאג לשמירת תיעוד לכל ההחלטות והנימוקים ביחס לטיפול בחוב עם תשואה של מעל 10%.

**נספח מס' 3**  
**קריטריונים להצבעה באספות כלליות**

**1. מבוא**

נספח זה מפרט את מדיניות ההצבעה אשר קבע דירקטוריון מנהל הקרן להצבעה באספות כלליות. ההחלטה על ההצבעה באספות הכלליות תתבסס על מדיניות זו ותתקבל בהתאם לבחינת טובת בעלי היחידות בנסיבות העניין.

החלטות הצבעה בנוגע להסכמי העסקה ותגמול בכירים ייקבעו בהתאם לאמות המידה של הממשל התאגידי כדלהלן. העלות הכוללת של חבילת התגמול צריכה להיות סבירה ביחס לתרומה של נושא המשרה לתאגיד ;

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

ב. הסדרי התגמול ומתכונת הדיווח עליהם צריכים להיות שקופים על מנת שניתן יהיה ללמוד ללא השקעת משאבים מיוחדים על :

- (1) השווי הכולל של חבילת התגמול (לרבות הטבות נלוות ומענקי פרישה) ;
- (2) הדרך שבה נקבע התגמול ;
- (3) הזיקה בין התגמול לבין תרומתו של נושא המשרה לתאגיד.

ג. יש לציין שהקריטריונים הכמותיים ייבחנו עפ"י פעילות החברה ותוצאותיה הכספיות של החברה והערכה איכותית לתרומה של נושא המשרה לחברה. מעבר להוראות הפרטניות בנוהל זה (המפורטות בסעיפים 2.2-2.4 להלן), יש להתחשב בחלקים השונים של הסכם העסקה/מדיניות תגמול ולבחון את סך התגמול בכללותו והתנאים הנלווים, כך שבמקרים חריגים ניתן לאשר הסכמי תגמול אשר אינם עומדים בכל אחת מההוראות המפורטות בנוהל, וזאת במידה וסך רכיבי התגמול והתנאים הנלווים בכללותם עומדים במבחן הסבירות המשקלל את גודל החברה והיקף פעילותה.

**2. אישור מדיניות תגמול נושאי משרה**

נושאים שעל החברה להתייחס/לקבוע במדיניות התגמול :

**2.1 בחינת כישורי המועמד :**

2.1.1 יש לשקול אישור 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 לשקול לאשר מדיניות תגמול אשר**

החברה הגדירה בה את קבוצות השוואה/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.

2.3 לעניין פערי השכר בחברה, יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה התייחסה ליחס 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 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 לשקול בחיוב לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה מתכונת דיווח ושקיפות כנדרש בתקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידים), התש"ל - 1970.

2.8 במקרים בהם מדיניות התגמול אושרה ע"י דירקטוריון החברה בניגוד להחלטת האספה 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)<sup>2</sup>.

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 האמור במדיניות זו, בעת קבלת החלטה על סך התגמול לנושא משרה בתאגידים פיננסיים (חברות ביטוח, בנקים, חברות כרטיסי אשראי ובתי השקעות) יש לפעול כמפורט בנספח 4 לנוהל זה.

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 בחינת תגמול בחברות דואליות:

<sup>2</sup> לעניין תקופת ההשבה ונסיבות להשבה בגופים מוסדיים ואו תאגידים בנקאיים ראו נספח 4 לנוהל זה.

תגמול בחברות דואליות<sup>3</sup> השייכות למדד ת"א 35, ייבחן באופן פרטני בהתאם לפרמטרים הבאים:

2.12.3.1. נבחן את התגמול בחברה ביחס לתגמול המשולם בחברות ההשוואה (חברות הנסחרות בחו"ל מאותו ענף הפעילות בעלות שווי שוק דומה לשווי החברה). ניתן לאשר תגמול אשר נמצא בקירוב לסכומים ביחס לחברות ההשוואה 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 ההשוואה לתקופה של שנה ושלוש שנים אחרונות.

#### 2.13 לעניין הרכיב הקבוע:

2.13.1 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.

2.13.2 יש להתנגד לקביעת מנגנון הצמדה אוטומטית של הרכיב הקבוע מעבר למדד/תוספת יוקר.

2.13.3 יש לשקול לאשר מענק חתימה, ככל שהנסיבות מצדיקות זאת, רק אם סך חבילת התגמול, כולל מענק החתימה, לא עולה העל הסכומים המפורטים מטה.

2.13.4 ניתן יהיה לאשר סטייה של עד 10% מהתקרות הנקובות מטה, ובלבד שהחברה עונה על אחד מהתנאים הבאים:

2.13.4.1 החברה בעלת הנהלה טובה ויציבה אשר לאורך השנים בולטת בתוצאותיה ומניבה תשואה עודפת על פני המדד אליו החברה משתייכת לבעלי המניות שלה.

2.13.4.2 במקרה ומדובר בגיוס נושא משרה בעל רקע, ניסיון או כישורים יוצאי דופן.

2.13.4.3 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 על פני המדד אליו החברה משתייכת לבעלי המניות.

#### 2.14 הסכומים (תקרה) שיש לשקול לאשר במונחי עלות שכר שנתי למשרה מלאה לרכיב הקבוע (כולל מענק חתימה, ככל שרלוונטי) מפורטים להלן:

סוג חברה	מנכ"ל	יו"ר דירקטוריון (75% ממנכ"ל) <sup>4</sup>	סמנכ"ל (60% ממנכ"ל)
----------	-------	---	---------------------

<sup>3</sup> 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 תתעדכן ע"י אנליסט אסיפות כלליות בהתאם לשינויים במדד ת"א 35.

<sup>4</sup> לעניין תקרות הרכיב הקבוע בעבור יו"ר דירקטוריון של גוף מוסדי/תאגיד בנקאי ראו נספח 4 לנוהל זה.

עד 2.16 מ' ש"ח	עד 2.7 מ' ש"ח	עד 3.6 מ' ש"ח	חברות במדד ת"א 35
עד 1.45 מ' ש"ח	עד 1.8 מ' ש"ח	עד 2.4 מ' ש"ח	חברות במדד ת"א 90
עד 0.9 מ' ש"ח	עד 1.15 מ' ש"ח	עד 1.5 מ' ש"ח	חברות במדד SME 60
עד 0.72 מ' ש"ח	עד 0.9 מ' ש"ח	עד 1.2 מ' ש"ח	חברות במדד יתר מאגר

## 2.15 קביעת מענק הפרישה:

2.15.1 יש לשקול 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.

2.15.2 יש לשקול לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרת התנאים הבאים:

- תנאי מקדים לקבלת המענק במקרה של התפטרות הינו ותק של שנתיים לפחות בחברה.
- מענק הפרישה לא יעלה על משכורת אחת לכל שנת עבודה בתפקיד האחרון, בו מכהן נושא המשרה (מעבר לפיצויים המחויבים בחוק).
- ניתן לאשר תשלום הודעה מוקדמת, צינון, תקופת הסתגלות וכיו"ב לתקופה של עד 6 שישה חודשי עבודה במצטבר.

2.15.3 יש להתנגד למצנחי זהב או כל שינוי של מענק הפרישה לקראת סיום תפקיד

2.15.4 יש לשקול להתנגד לתשלום עבור אי תחרות לאחר פרישה.

2.15.5 הסכומים (תקרה) שיש לשקול לאשר למענק הפרישה בגין כל רכיבי התשלום המפורטים בסעיף 3.12 במצטבר מפורטים להלן:

סוג חברה	מנכ"ל	יו"ר דירקטוריון (75% ממנכ"ל) <sup>5</sup>	סמנכ"ל (60% ממנכ"ל)
חברות במדד ת"א 35	עד 2.5 מ' ש"ח	עד 1.87 מ' ש"ח	עד 1.5 מ' ש"ח
חברות במדד ת"א 90	עד 1.66 מ' ש"ח	עד 1.25 מ' ש"ח	עד 1 מ' ש"ח
חברות במדד SME 60	עד 1.04 מ' ש"ח	עד 0.78 מ' ש"ח	עד 0.625 מ' ש"ח
חברות במדד יתר מאגר	עד 0.625 מ' ש"ח	עד 0.47 מ' ש"ח	עד 0.375 מ' ש"ח

<sup>5</sup> לעניין מענק פרישה של יו"ר דירקטוריון בגוף מוסדי או תאגיד בנקאי, ראו נספח 4 לנוהל זה.

## 2.16 קביעת הרכיב המשתנה- מענק :

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

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

2.16.3 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.

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

### 2.16.5 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, SME 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 יבדקו וישקלו ע"י האנליסטים במחלקת מחקר buy-side בפסגות.

2.16.6 על אף האמור בסעיפים 2.15.5-2.15.6 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.

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

- 2.17.1 יש לאשר מדיניות תגמול שנקבעה במסגרתה התייחסות לתקופת הבשלה, מחיר מימוש וסוגי הניצעים לעניין תגמול הוני.
- 2.17.2 לעניין תגמול הוני, יש להתנגד במקרה של תקופת הבשלה (vesting) שהינה קצרה מ- 3 שנים.
- 2.17.3 לעניין תגמול הוני יש לשקול לאשר תקופת הבשלה הדרגתית בחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופות במנות. ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.
- 2.17.4 יש להתנגד למתן אופציות "בתוך הכסף" לנושא המשרה במועד זימון האסיפה הכללית. לעניין זה, מנגנון לקביעת מחיר המימוש של האופציות כמחיר הממוצע של המניה במהלך 90-30 הימים שקדמו למועד אישור תכנית האופציות בדירקטוריון/ באסיפה כללית/ מועד ההקצאה בפועל, לא ייחשב כמתן אופציות "בתוך הכסף".
- 2.17.5 יש להתנגד לתוכנית תגמול המאפשרת הורדת מחיר מימוש של אופציות. במקרים בהם סעיף הורדת מחיר מימוש של אופציה יובא לאישור האספה הכללית, יש לשקול את הנושא לגופו של עניין ורק בתנאי שהסיבה להורדת מחיר המימוש נובעת מתנאי שוק מיוחדים שאינם בשליטת החברה.
- 2.17.6 הסכומים שיש לשקול לאשר (תקרה) לרכיב משתנה (מענק+ תגמול הוני, סעיפים 2.15-2.16 לעיל) מפורטים להלן ובכל מקרה לא יותר מ- 1% משווי חברה:

סוג חברה	מנכ"ל	יו"ר דירקטוריון (75% ממנכ"ל) <sup>6</sup>	סמנכ"ל (60% ממנכ"ל)
חברות במדד ת"א 35	עד 3.6 מ' ₪	עד 2.7 מ' ₪	עד 2.16 מ' ₪
חברות במדד ת"א 90	עד 2.4 מ' ₪	עד 1.8 מ' ₪	עד 1.45 מ' ₪
חברות במדד SME 60	עד 1.5 מ' ₪	עד 1.15 מ' ₪	עד 0.9 מ' ₪
חברות יתר מאגר	עד 1.2 מ' ₪	עד 0.9 מ' ₪	עד 0.72 מ' ₪

2.18 אישור מדיניות תגמול בחברה המצויה בקשיים בהחזר החוב לנושיה

- 2.18.1 במקרה של חברה אשר דחתה בעת האישור תשלומים לנושיה (חוב בפיגור), אשר מצויה במגעים להסדר חוב או עשתה הסדר חוב עם נושיה במהלך השלוש שנים האחרונות, יש לבחון את אישור מדיניות התגמול של החברה באופן פרטני

<sup>6</sup> יובהר, כי יו"ר דירקטוריון של תאגיד בנקאי ו/או גוף מוסדי לא יהיה זכאי לרכיב משתנה כלשהו. לעניין זה ראו נספח 4 לנוהל זה.

במסגרת היועצות עם מחלקת מעורבות מוסדית ו/או אנליסט מחקר ותוך בחינת התנהלות החברה ועמידת החברה בעקרונות של פסגות לטיפול בהסדרי חוב.

2.18.2 במקרה של חברת אחזקות שבה חברה בת המצויה בקשיים בהחזר החוב, ושמהווה מעל 50% משווי האחזקות יחול על חברת האחזקות סעיף 2.17.1.

3. אישור הסכמי העסקה ותגמול נושאי משרה (לרבות עדכון הסכמי העסקה) – רכיב קבוע, מענק פרישה<sup>7</sup> 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 לשקול 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 לשקול אשר 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.

3.3 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 הסכם העסקה יש לבדוק על בסיס המסמכים הנלווים לזימון האסיפה, האם בפני דירקטוריון וועדת התגמול שאישרו את ההסכם, הובאו נתוני השוואה

<sup>7</sup> לעניין מענק פרישה של יו"ר דירקטוריון בגוף מוסדי או תאגיד בנקאי, ראו נספח 4 לנוהל זה.

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, למעט המקרים החריגים המפורטים בסעיף 8.4, 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 לשקול לאשר רכיב קבוע (עלות שכר למשרה מלאה) אשר לא עולה על הסכומים המפורטים בסעיף 2.13 לעיל. בנוסף, ניתן לאשר מענק חתימה אם סך חבילת התגמול, כולל מענק חתימה, לא עולה על הסכומים המפורטים בסעיף 2.13 לעיל.

## מענק<sup>8</sup>

### 3.7 אישור מענק פרישה

ניתן לאשר הסכם העסקה שיכלול מרכיב של מענק פרישה הכולל בתוכו תשלום של חודש על כל שנת עבודה וגם עד 6 חודשי הודעה מוקדמת/תקופת צינון/תקופת הסתגלות מטעם החברה, כך שלא יעלו על הסכומים והתנאים המפורטים בסעיף 2.14.5 וזאת בתנאי שנקבעו תנאיו של מענק פרישה זה מראש במסגרת הסכם ההעסקה.

### 3.8 אישור רכיב משתנה- מענק

3.8.1 לא ניתן לאשר מענק אלא אם הקריטריונים ו/או היעדים להענקת מענק מיוחד עוגנו **מראש** בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה ובהתאם לסעיף 2.16 לעיל.

3.8.2 יש לוודא שמנגנון מתן מענק מבוסס על מדדים רב שנתיים כמפורט בסעיף 2.15.5-2.15.6 לעיל. ניתן לאשר הסכם העסקה הכולל רכיב משתנה שלא יעלה על הסכומים המפורטים בסעיף 2.16.6 לעיל.

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, 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 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 שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

<sup>8</sup> לעניין רכיב משתנה ומענק פרישה של יו"ר דירקטוריון בגוף מוסדי או תאגיד בנקאי, ראו נספח 4 לנוהל זה.

### 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 פסגות.
- 3.9.2 לא יאושרו אופציות שהן "בתוך הכסף". לעניין זה, ר' האמור בסעיף 2.16.4 לעיל.
- 3.9.3 יש להתנגד למתן אופציות שתקופת ההבשלה הכוללת לגביהן (עבור כל הכמות) קצרה מתקופה של 3 שנים.
- 3.9.4 יש לשקול לאשר תוכנית אופציות עם תקופת הבשלה הדרגתית ובחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופה במנות, ולא פחות מ-1 שנה עבור המנה הראשונה.
- 3.9.5 ככלל, יש לשקול להתנגד להקצאת אופציות בחברות שבהן נושא המשרה אינו בעל תפקיד (לדוגמא במקרה שמשמש נושא משרה בחברות בנות או בחברת האם).
- 3.9.6 ככלל, יש לשקול 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, בכפוף לסעיף 2.16.5.
- 3.9.9 ניתן לשקול לאשר הארכת תקופת מימוש לאופציות אם האופציות הן "מחוץ לכסף", בהתאם לאמור בסעיף 2.16 לעיל.
- 3.9.10 ניתן לאשר האצת הבשלה בתוכנית האופציות שאושרה לנושא משרה במקרים של שינוי בעל שליטה, רכישת חברה או מיזוג מהותי ובלבד שהאופציות השלימו תקופת הבשלה של שנתיים לפחות.

### 4. אישור הסכמי ניהול עם בעל השליטה או הסכמי ניהול שלבעל השליטה עניין אישי בהם (למעט הסכמי ניהול המוחרגים בסעיף 5 להלן).

- 4.1 יש לשקול 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. אישור הסכמי ניהול בחברות ריט נדל"ן:



5.1 בחברות מסוג זה לא ניתן להכיל את הוראות הנוהל בדבר הסכמי ניהול כפי שמפורט בסעיף 4 לעיל. דמי הניהול נקבעים כשיעור מסך הנכסים המנוהלים ואין ביכולת החברה לכמת את העלויות בהתאם לשירותים הניתנים.

5.2 על האנליסט הממונה לבצע בדיקה של סך הוצאות הנהלה וכלליות והוצאות שיווק ומכירה ביחס לסך הנכסים המנוהלים ע"י קרן הריט. כך שהיחס המתקבל יהיה סביר ותואם לממוצע ביחס לחברות ההשוואה (חברות נדל"ן מניב בסדר גודל התואם לקרן הריט). כמו כן תבוצע בדיקה ששכר חמשת הבכירים נכון למועד הדיווח האחרון עומד בתקרות התגמול (רכיב קבוע+רכיב משתנה) המפורטות בסעיפים 2.13 ו-2.16 לעיל.

5.3 בנוסף, האנליסט ייתן משקל לאיכות ההנהלה, ביצועיה ומידת השאת הערך למשקיעים.

## 6. מינוי דירקטורים

6.1 יש להתנגד למינוי מועמדים במקרים בהם החברה לא פרסמה את המידע הנדרש לשם בחינת המועמד, כישוריו או התאמתו.

6.2 בחינת תנאי הכשירות של המועמד, לרבות הצהרת המועמד בדבר קיום הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, תיעשה תוך שימת לב לצרכיה המיוחדים של החברה. הבחינה תיעשה עפ"י הפרמטרים הבאים:

ב. קיום הצהרת המועמד על עמידה בדרישות החוק – קבלת קורות חיים שיכללו, בין השאר, ניסיון ורקע קודם לתפקיד, ביצועים בעבר בתפקידים דומים. כמו כן, תידרש כשירות בתחום החשבונאות והפיננסים או כשירות מקצועית, אלא אם כן קורות החיים של המועמד מצביעים על כך שהוא מועמד ראוי על אף היעדר כשירות חשבונאית ופיננסית או מקצועית. במסגרת בחינה זו, יילקחו בחשבון גם תכניות הכשרה והשתלמויות שבהן השתתף המועמד.

ג. אי קיומו של עבר פלילי.

ד. הצהרת המועמד כי אינו בעל תפקיד בחברה.

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

א. יש להתנגד למינוי מנכ"ל או דרג הנהלה הכפוף למנכ"ל, לכהן כחברי דירקטוריון בתאגיד למעט מקרים חריגים המפורטים בסעיף 8.4 להלן.

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. בחברה בה קיים בעל שליטה, שיעור הדירקטורים שהינם קרובי משפחה של בעל השליטה יוגבל ל-30% מהרכב הדירקטוריון.

ה. בעת בחינת הרכב דירקטוריון בשנת 2021 אנו נשאף ליצור דירקטוריון בעל ייצוג נשים בשיעור של 30% לפחות. יש להתנגד להרכב דירקטוריון אשר אינו מכיל ייצוג נשי בשיעור של 20% לפחות.

**הערות:** אנו נבחן לגופו של עניין מקרים מיוחדים בהם לא ניתן יהיה ליישם את האמור בסעיף ה' לעיל וקיימת חשיבות להמשך כהונתם של הדירקטורים המכהנים. אנו נאשר הרכב הדירקטוריון ככל שהחברה תביע נכונות בכתב לפעול להגדלת הייצוג הנשי בדירקטוריון.

ו. בחברות אשר הרכב הדירקטוריון יהיה בעל ייצוג נשי בשיעור של 40% ומעלה יינתן לכך משקל חיובי בעת בחינת התגמול בחברה לצד השיקולים המפורטים בסעיף 2.13.4 לנוהל זה.

ז. מתוך שאיפה ליצור שיוויון מגדרי בדירקטוריון החברה, במקרה בו מספר המועמדים עולה על מספר המושבים הפנויים, יינתן משקל חיובי למגדר אשר אינו מקבל ייצוג הולם, וזאת על מנת לשאוף כי הייצוג הנשי לא יפחת משיעור של 50%.

ח. בעת בחינת הרכב דירקטוריון בשנת 2022 אנו נשאף ליצור דירקטוריון בעל ייצוג נשים בשיעור של 40% לפחות, ונתנגד להרכב דירקטוריון אשר אינו מכיל ייצוג נשי בשיעור של 30% לפחות. וככלל, נשאף תוך 3 שנים להרכב דירקטוריון בעל שיוויון מגדרי.

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

י. יש לבחון כל שינוי בתקנון המאפשר מבנה של דירקטוריון מדורג טרם קבלת החלטה. כמו כן 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.

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

6.5 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.

6.6 במקרה שבו מספר המועמדים גדול ממספר המושבים עליהם הם מתמודדים, אנו ניתן משקל גדול יותר למועמדים בעלי יתרון כלשהוא על פני האחרים הן מבחינת תנאי הכשירות והן מבחינת הניסיון.

6.7 יש להתנגד במקרה בו איכות תפקודו של המועמד בתפקידו האחרים נמוכה, לרבות כהונתו כדירקטור בחברות האחרות, על סמך ההיכרות של חברת הקרנות.

#### 7. מינוי דירקטורים / דירקטורים חיצוניים

7.1 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 חברת הקרנות.

7.2 יש להתנגד למינוי דח"צ 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 שנתיים, או כל מידע אחר שיש בו כדי להטיל ספק בעצמאות המועמד.
- ב. בחברה ללא בעל שליטה או דבוקת שליטה, מועמד אשר יש לו זיקה במועד המינוי הרלוונטי לגורמי מפתח בחברה (יו"ר, מנכ"ל, בעל מניות מהותי, נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים).
- ג. בעקבות עיסוקיו האחרים של המועמד עלולים להיווצר ניגוד עניינים עם תפקידו כדירקטור/ דירקטור חיצוני בחברה, או שיש בהם כדי לפגוע ביכולתו לכהן כדירקטור/ דירקטור חיצוני. לדוגמא: דירקטור בגוף ריאלי ופיננסי מהותיים כמפורט ב-"רשימת הגופים המשמעותיים" שתפורסם על ידי משרד האוצר ובהתאם לאמור בחוק לקידום התחרות וצמצום הריכוזיות, התשע"ב-2014 (להלן: "**חוק הריכוזיות**").
- ד. בעת מינוי דח"צ יינתן משקל חיובי לייצוג הנשי בדירקטוריון החברה וזאת מתוך שאיפה להגדיל את הייצוג הנשי בדירקטוריון.
- ה. 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/דירקטור חיצוני בגוף ריאלי ופיננסי מהותי יש לפנות לחברה ולקבל הצהרה בכתב שמינוי המועמד, אם ייבחר, מקיים את הוראות חוק הריכוזיות.
- ו. איכות תפקודו של המועמד בתפקידו האחרים, לרבות כהונתו כדירקטור בחברות האחרות, על סמך ההיכרות של חברת הקרנות.
- הערה: חברת הקרנות תשקול להצביע נגד מועמדים לדירקטוריון החברה במקרים בהם, לפי מיטב שיפוטה, התנהלות החברה, ההנהלה או בעל השליטה מצדיקים שלא לתמוך במועמדים מטעמים.
- ז. 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, אנו ניחס לכך משקל במסגרת מכלול השיקולים.

ח. במקרה של מספר מועמדים מטעם גופים מוסדיים שונים, והוצע מועמד גם מטעם פסגות תינתן עדיפות למועמד אשר הוצע מטעם פסגות.

#### 8. גמול דירקטורים ודח"צים

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

8.1 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.

8.2 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.

8.3 לא יאושר תגמול הוני באמצעות במניות/אופציות לדחצ"ים 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 דחצ"ע ע"י בעל השליטה.

#### 9. הפרדת תפקידים בין הדירקטוריון להנהלת החברה

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

9.2 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.

9.3 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).

9.4 יש להתנגד להסכמי ניהול עם בעל השליטה או שלבעל השליטה עניין אישי בהם במידה והמועמד מכהן גם כדירקטור בחברה, למעט המקרים החריגים כמפורט להלן (במצטבר)

#### אשר בהתקיים

כל הפרמטרים להלן בסמכות הוועדה הפנימית להחליט להצביע בעד ההחלטה אשר על

#### סדר היום:

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

9.4.2 החברה אינה מאופיינת בעסקאות בעלי עניין מרובות ובעייתיות.

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

#### 10. 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. במניין בני המשפחה לא יכללו כאלה המכהנים כדירקטורים בלבד. לעניין סעיף זה, "בן משפחה" ראה סעיף 8.3 לעיל.

#### 11. פטור, ביטוח ושיפוי נושא משרה

11.1 יש להתנגד לאישור מתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות, אולם אין להתנגד למדיניות התגמול של חברה מטעם זה בלבד.

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

11.3 יש לוודא כי כתב השיפוי מכסה רק את החבויות המותרות לכיסוי עפ"י חוק החברות.

11.4 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.

11.5 יש לוודא כי סכום השיפוי המקסימאלי יעוגן בתקנון החברה.

11.6 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.

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

11.8 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 בוועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לעניין מתן השיפוי, לרבות בהתייחס לסכום השיפוי המקסימאלי וכן לאירועים שבגינם יינתן השיפוי.

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

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

11.11 יש להתנגד לשינויים בתקנון החברה, בנוגע להוראות השיפוי בתקנון, אם קיימות בתקנון הקיים הוראות הנוגעות לפטור נושאי משרה מחובת זהירות.

12. 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.

13. 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:

13.1 מצבה הפיננסי והעסקי של החברה, האם יש לה משאבים כספיים לביצוע העסקה, תוך שמירה על איתנות פיננסית נאותה ונזילות.

13.2 האם ניתן לבצע את העסקה/עסקה דומה עם צד שלישי שאינו בעל עניין. אם כן, האם תנאי העסקה עם צד שלישי היו עדיפים לחברה?

13.3 כדאיות העסקה תוך בחינת יעדי העסקה והשתלבותם ביעדים ארוכי הטווח של החברה.

13.4 השפעת העסקה על בעלי המניות/האג"ח/נושים אחרים של החברה.

13.5 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.

13.6 שקיפות החברה בכל הנוגע לנתוני העסקה, לרבות קבלת הערכות שווי ומסמכים נוספים שהובאו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון של החברה בעת אישור העסקה.

13.7 יש להתנגד לעסקה בה הדירקטוריון לא קבע ונימק באופן מפורט את הסיבות לאישור העסקה.

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.

14. שינוי הגדרת ייעוד החברה בתקנון החברה  
יש להתנגד לשינוי הגדרת ייעוד החברה ל"כל עיסוק חוקי", למעט מקרים חריגים בהם השתכנעה חברת הקרנות שקיימת הצדקה לשינוי הייעוד.

15. 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:
- 15.1 נימוקי דירקטוריון החברה לאישור החלוקה, לרבות נימוקים לכך שהחברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה לאחר החלוקה.
- 15.2 יש להתנגד מקום בו לא בוצעה הערכה של מעריך חיצוני על פיה החברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה גם לאחר החלוקה.
- 15.3 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.
- 15.4 במידת הצורך תבוצע ע"י חברת הקרנות בדיקה כלכלית עצמאית על מנת לוודא את יכולת החברה להחזר החוב לאחר החלוקה המבוקשת.

16. מינוי רואה חשבון מבקר לחברה

- 16.1 יש לאשר משרד רו"ח בעל ניסיון רלוונטי בחברות מסדר גודל דומה.
- 16.2 הגבלה על תדירות ההחלפה – לא יאושרו יותר משתי החלפות של משרדי רו"ח בתוך תקופה של 5 שנים.
- 16.3 בעת החלפת רואה חשבון מבקר, יש לבחון את נימוקי החברה לסיבת ההחלפה ולהתנגד להחלפה מטעמים שאינם ראויים.

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

- נציין כי, חברת הקרנות 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.

18. החלטה בנושאים כלכליים

- מנהל הקרן יגבש את אופן ההצבעה המומלץ לאחר קבלת ההמלצה ממחלקת Buy Side. החלטה בדבר אופן ההצבעה תתקבל בהתאם לבחינת טובת בעלי היחידות בנסיבות העניין. לצורך סעיף זה, נושאים כלכליים יכול ויהיו (אך לא רק) נושאים כגון: בחירת משרדי עורכי דין לצורך ייצוג וקביעת שכ"ט, סוגיות מס, מיזוג, רכישה, הסכמי שירותים וכד'

**מדיניות להשתתפות באספות בנושאי תגמול נושאי משרה של תאגידי**

**פיננסיים<sup>9</sup>**

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

**לעניין גוף מוסדי:**

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

4.2 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;

4.3 קביעה של וועדת התגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה לנזק חריג לגוף המוסדי או לחוסכים באמצעותו, לרבות הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממידיות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו.

"נזק חריג" – לרבות, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות/עיצומים שהוטלו על הגוף המוסדי על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכיו"ב.

4.4 על אף האמור בסעיפים 4.1-4.3 לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

<sup>9</sup> לעניין נספח זה, הגדרת המונח "תאגיד פיננסי" תכלול תאגידים פיננסיים שהגדרתם בנוהל וכן תאגיד בנקאי שהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א – 1981, גוף אחר המספק שירותים פיננסיים שקבע שר האוצר באישור וועדת 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 ממוחצית מכלל נכסיו הם אמצעי שליטה בגופים פיננסיים שהוא שולט בהם).



### לעניין תאגיד בנקאי:

4.5 העובד היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג תאגיד, לרבות פעילות לא חוקית, הפרת חובת האמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות התאגיד הבנקאי, כלליו ונהליו.

4.6 הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת שבגינן נתונים התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של התאגיד הבנקאי.

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

4.7.1 **בגוף מוסדי** – אם במהלך תקופת ההשבה קבעה וועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה – הגוף המוסדי פתח בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי; ו/או אם נודע לגוף המוסדי שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי המשרה בו.

4.7.2 **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**

1. 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 כח אדם המועסק אצל התאגיד ובלבד שסך עלות התגמול לנושא המשרה במונחי משרה מלאה לא תעלה על תקרות השכר הנקובות בנהל זה לחברות ראליות (סעיפים 2.14 ו- 2.17 בנספח 3).

2. תגמול הוני שניתן בעבר, בטרם יישום הוראות תיקון זה, לא יילקח בחשבון בעת חישוב תקרת התגמול.