

מדיניות הצבעה באסיפות

1. מינוי והרכב הדירקטוריון

- 1.1. ככלל, ייבחנו תנאי הכשירות של המועמד המוצע בהתאם לקבוע בחוק החברות, לרבות קיום הצהרה בדבר קיום הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
- 1.2. בעת הארכת מינוי, תיבחן, בין היתר, מעורבות העבר של הדירקטור בישיבות הדירקטוריון ובישיבות הוועדות להן מונה בשנתיים שקדמו למינוי ותרומתו הכללית לחברה.
- 1.3. ניטה להגבלת מספר הדירקטוריונים בהם מכהן הדירקטור המוצע ל- 8 דירקטוריונים מהותיים, בשים לב לגודלן ולמורכבות פעילותן של החברות וכן גם לעיסוקיו האחרים של הדירקטור. מגבלה זו הינה למעט כהונה של נושא משרה מטעם בעל השליטה בחברות בנות או אחיות הנמנות על חברות הקבוצה, כך שכהונה במקביל בחברות הקבוצה כאמור לא תימנה לעניין המגבלה האמורה.
- 1.4. דרישה למינוי של לפחות שליש דירקטורים בלתי תלויים (כהגדרתם בחוק החברות) מתוך כלל הדירקטורים בדירקטוריון, בחברות עם מוטת שליטה. על אף האמור, במקרה בו לדעת פורום האסיפות קיימת הצדקה וזאת לאור איכות הממשל התאגידי בחברה ו/או לאור בחינת הערך שמייצרת החברה לבעלי מניותיה ו/או במקרה שמדובר בחברה שהנפיקה לראשונה, תתאפשר חריגה מעיקרון זה, באופן בו יידרש מינוי של שני דח"צים בלבד.
- 1.5. ככלל, דרישה למינוי של לפחות 50% דירקטורים בלתי תלויים (כהגדרתם בחוק החברות) מתוך כלל הדירקטורים בדירקטוריון, בחברות ללא מוטת שליטה למעט לדוגמא, במקרה של חברה חדשה בה ניטה לאשר שיעור נמוך יותר.
- 1.6. דירקטור בלתי תלוי המכהן כיו"ר דירקטוריון, ככלל, לא ייספר במניין הדירקטורים הבלתי תלויים, לעניין סעיפים 1.4 ו- 1.5 לעיל.
- 1.7. ככלל, דירקטורים לא יכהנו בתפקידים נוספים, לרבות כיועצים בחברה ובחברות הקבוצה, העלולים לגרום להם להימצא בניגוד עניינים.
- 1.8. אנו ניטה להתנגד למינוי דירקטורים בשיטה של "דירקטוריון מדורג" ומשכך, כהונת דירקטור תיבחן מידי שנה במסגרת האסיפה הכללית השנתית. כהונת דירקטור חיצוני תיבחן בתום שלוש השנים הראשונות כתנאי לבחירה מחודשת.
- 1.9. אנו ניטה להתנגד למינוי המנכ"ל, או מי מהכפופים אליו, או מי מבני משפחתו, כדירקטור או כיו"ר הדירקטוריון וזאת למעט במקרים הבאים: א. מינוי זמני אשר מתקיימת בו הצדקה לכהונה זמנית במקביל; ב. חברות משפחתיות אשר מתקיימת בהן תרומה עודפת לאורך זמן לבעלי המניות, תוך בחינת המשקל הדחצי"י באותן חברות; ג. חברות דואליות וחברות ללא גרעין שליטה, תוך בחינת קיומם של מנגנונים מאזנים; ד. חברות המציגות גישה הוגנת למשקיעים מהציבור וביצועים עודפים; ה. כאשר המנכ"ל הנו בעל השליטה; ו. כאשר מדובר במינוי של דירקטור מטעם עובדי החברה.

בנוסף, תישקל בחיוב תמיכה כאמור במקרים בהם קיימת הצדקה לכהונה במקביל כגון בעת ניהול משבר וכדומה.

1.10. אנו ניטה להתנגד למינוי נושאי משרה או מנהלים אחרים הכפופים למנכ"ל, כדירקטורים בחברה, אלא אם מדובר לדוגמה בחברה קטנה- בינונית או במקרה בו נושא המשרה הוא בעל מניות מהותי בחברה וכן כאשר מדובר במינוי של דירקטור מטעם עובדי החברה.

1.11. פיטוריו של דירקטור חיצוני ייבחנו בהתאם לקבוע בחוק החברות.

2. מדיניות בנושא תגמול בכירים

2.1. התייחסות לאישור מדיניות תגמול בתאגידים פיננסיים בהתאם לחוק נושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016:

תקרת עלות העסקה - עמדת החברה בקשר עם תקרת עלות העסקה של בכירים במגזר הפיננסי, תתאם את הקבוע בחוק.

2.2. התייחסות לאישור מדיניות תגמול בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות

למדיניות התגמול של נושאי משרה בכירים בחברה עשויה להיות השפעה לא מבוטלת על מידת מחויבותם לחברה ולהצלחתה, על נכונותם לחשוף את החברה לסיכונים כלשהם וכן על האופן שבו יבחרו להתוות את מדיניות החברה ויישומה בפועל. אופן ומבנה התגמול אמור להוות כלי מרכזי בתימרוץ נושאי משרה לטובת קידום והשגת יעדי החברה. על תמהיל חבילת התגמול להתחשב ביכולותיה של החברה, מצבה הכספי, התחייבויותיה ובחברות קטנות-בינוניות בנטל עלות הניהול. הצעה לתשלום תגמול לנושא משרה, נעדיף שתהיה מוצגת במסגרת מסמך מפורט המסביר כיצד היא תואמת את דרישות החוק או בהפניה למסמך מדיניות קיים.

2.3. תגמול קבוע – שכר ותשלומים שונים

2.3.1. אנו נתנגד בדרך כלל להסכם התקשרות עם נושא משרה בכירה, לתקופה העולה על 5 שנים. יחד עם זאת נאפשר כהונה ארוכה יותר, בין היתר, במקרים בהם חברה מבקשת לפעול על בסיס אסטרטגיה ארוכת טווח.

2.3.2. אנו נתנגד בדרך כלל לאישור בדיעבד של תכניות שכר.

2.3.3. ככלל, מענקי חתימה ומצנחי זהב יחושבו כחלק ממרכיב תשלום במזומן, בעלות הכוללת של תכנית התגמול.

2.3.4. ככלל, תקופת הודעה מוקדמת לנושאי משרה, לא תעלה על 12 חודשים, בהתחשב בביצועי החברה, במבנה ובנתוני התגמול. יחד עם זאת במקרים המצדיקים זאת אנו נאפשר חריגה מהתקופה הנ"ל.

2.3.5. אנו נתנגד בדרך כלל להגדלת הפיצויים בסמוך למועד הפרישה וכן לתשלום עבור אי-תחרות לאחר פרישה.

2.3.6. בתאגידים בנקאיים וחברות ביטוח, אנו ניטה לאשר שכר יו"ר בהיקף המשקף יחס סביר בהשוואה לשכר דח"צ.

2.4. תגמול משתנה (מענק כספי)

- 2.4.1. תגמול משתנה ראוי שיינתן על ביצועים בראיה ארוכת טווח, ככל שרלוונטי. תגמול מנכ"ל ראוי שיהיה מבוסס על קריטריונים מדידים ומוגדרים מראש למעט אם מדובר בחלק שהינו ביחס סביר לתגמול הכולל הניתן לו.
- 2.4.2. מענק כספי ראוי שיוגבל בערך מוחלט ומרבי.
- 2.4.3. מענק כספי ראוי שלא יכלול ביצועים חד-פעמיים שאינם בתחום פעילות החברה או שנבעו מהשפעה חיצונית לחברה.
- 2.4.4. תכנית המענק ראוי שתהיה רב שנתית, כך שתכלול קיזוז של ביצועים עודפים עם תת-ביצוע במהלך שנות התכנית.

2.5. תגמול הוני

- 2.5.1. אנו נתנגד בדרך כלל למענק הוני מבוסס אופציות המגלם הטבה מידית "בתוך הכסף". על אף זאת, אנו נשקול לאשר מענק הוני כאמור בחברות המצויות בתהליך של שימור או הגנה על מצבן העסקי בשל נסיבות ספציפיות או כאלה הנובעות מהסביבה העסקית שלהן, או במידה ומדובר בהיקף זניח.
- 2.5.2. אנו ניטה להסתייג מהענקת גמול הוני לבעל שליטה ו/או לקרובו שהנו נושא משרה (קירבה מדרגה ראשונה לרבות בני זוג של בעלי קירבה ראשונה).
- 2.5.3. ככל שמדובר ברכיב הוני שמהותו הענקת מניות, ניטה לתמוך בתגמול מבוסס מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות, ככל שהענקתן תותנה ביעדי ביצוע רלוונטים. אנו עשויים לתמוך גם במתן מניות חסומות שאינן מותנות ביצועים ובלבד שאותן מניות מהוות פיצוי על רכיב קבוע נמוך או שהשווי שלהן הינו ביחס סביר לתגמול ההוני הכולל הניתן.
- 2.5.4. ככלל, הגבלת היקף הדילול המכסימלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות בתקופה מסוימת שבוצעו בחברה. בחברות הנכללות במדד ת"א 125 יוגבל היקף הדילול לכ- 10% ובחברות הנכללות במדד היתר יוגבל היקף הדילול לכ- 15%. בתכניות המיועדות לכלל העובדים ובתכניות של חברות מו"פ (כהגדרתן בכללי הבורסה לני"ע) יישקל דילול גבוה יותר. במצבי שוק משתנים, חישוב אחוז הדילול יבוצע בהתחשב בפער בין דילול תיאורטי לדילול מעשי.
- 2.5.5. ככלל, מחיר המימוש ותנאי התכנית צריך שיהוו תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך.
- 2.5.6. תקופת הבשלה (vesting) ראוי שלא תפחת משלוש שנים (או מימוש חלקי על פני השנים).
- 2.5.7. תקופת המימוש ראוי שלא תפחת משנה אחרי כל מועד הבשלה (ואולם הבשלה ראשונה יכולה להיות בתקופה הקצרה משנה).
- 2.5.8. יחס הדילול בין בכירים לבין יתר העובדים ייבחן במבחן הסבירות.
- 2.5.9. אנו נתנגד בדרך כלל לתוכנית אופציות הכוללת מנגנון evergreen (מנגנון התחדשות אוטומטית).
- 2.5.10. מענקי פאנטום/מניות חסומות יחושבו לעניין מגבלות אלה כתגמול הוני.

- 2.5.11. אנו נתנגד בדרך כלל להענקת שיקול דעת בלעדי בדבר שינוי תנאי האופציות, לדירקטורים, לרבות באשר לתמחור מחדש.
- 2.5.12. אנו נתנגד בדרך כלל להענקת אופציות/מניות במתכונת של "גלולת רעל".
- 2.5.13. אנו נתנגד בדרך כלל למנגנון אוטומטי המאפשר האצה מיידית של תנאי מענק הוני למעט במקרים של החלפת שליטה. במקרים מסוימים נשקול תמיכה בהאצה חלקית של תנאי מענק הוני, ובלבד שלא מדובר בבעל שליטה.
- 2.5.14. הענקת אופציות בחברה קשורה תיבחן בהתאם למידת המעורבות של נושא המשרה בעסקיה של החברה הקשורה.

2.6. שכר דירקטורים ודח"צים

- 2.6.1. אנו נתנגד בדרך כלל לתמחור מחדש של אופציות עבור דירקטורים ונושאי משרה בכירים.
- 2.6.2. היות ומבנה השליטה בתאגידים בארץ מאופיין בבעלי שליטה המרכזים בידם אחוז ניכר מהון החברה, הרי שלגישתנו תפקיד הדח"צים הינו בין היתר להוות משקל כנגד בעלי השליטה. משכך, קיימת חשיבות להיקף ואופי התגמול הניתן להם.
- 2.6.3. אנו בדרך כלל נתמוך במתן שכר לדירקטורים רגילים ולדירקטורים חיצוניים, במסגרת הסכום הקבוע כמופיע בתקנות החברות לעניין שכר דירקטורים חיצוניים בחברות וכן בהיקפים גבוהים יותר בהתאם לכללי גמול יחסי ככל שמדובר בדירקטור מקצועי או מומחה בעל תרומה ייחודית לחברה.
- 2.6.4. אנו נתנגד בדרך כלל למתן תגמול נוסף לנושאי משרה אשר מכהנים כדירקטורים.
- 2.6.5. הענקת שכר הגבוה מהקבוע בתקנות עבור דירקטור רגיל, תיבחן בהתאם לתרומתו לקידום ענייני החברה ובהתייחס לעקרונות כלליים של תגמול נושאי משרה. הענקה זו תאושר בהתאם להליך אישור עסקה חריגה עם בעל עניין.
- 2.6.6. אנו מתנגדים עקרונית להענקת מענקים מבוססי מניות עבור דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי.

2.7. הסכמי ניהול בין חברות ציבוריות או בין חברות פרטיות שבשליטת בעל השליטה לחברה ציבורית בשליטתו

- 2.7.1. הסכמי ניהול ייבחנו בהתאם להיקפם ומידת כדאיותם לחברה ובין היתר בהתאם להיקף המשרה, היקף כספי ביחס לפרמטרים תפעוליים בחברת הניהול, יעוץ לחברות קשורות, השוואה לחברות דומות ולמקובל בשוק.
- 2.7.2. ככלל, הסכמי ניהול יוגבלו לתקופה של עד שלוש שנים.

3. מיזוגים, רכישות והעברת פעילויות

כל מקרה יבחן תוך שימת דגש על מאפייני העסקה הייחודיים. אנו נבחן את האספקטים הסיבתיים והכלכליים של העסקאות מזווית ראייה ארוכת טווח, בהנחה בסיסית כי טובת החברה לטווח הארוך זהה עם טובתם של בעלי המניות.

4. עסקאות בעלי עניין

אנו נבחן עסקאות עם בעלי עניין בקפדנות במתכונת של "כל מקרה לגופו". אנו נבחן הן את השאלה האם יש הצדקה לעסקה עם בעל העניין בכלל (חלף עסקה עם צד שלישי או הימנעות

מעסקה כלשהי) והן את השאלה האם תנאי העסקה מקדמים את עניינם של כלל בעלי המניות בחברה.

5. חברות ברשימות שימור, השעיה ומחיקה ממסחר

חברה הנמצאת ברשימת שימור, השעיה או מחיקה ממסחר, אשר תעלה הצעה לסדר היום של אסיפה כללית בקשר עם אישור תגמול לבעל השליטה או קרובו או מינוי מחדש של דירקטור בחברה, אשר בעלי מניות המיעוט יתבקשו לאשר, תבחן האפשרות להתנגד להצעה ככל שהחברה תתרשם שלא נעשו פעולות מספקות מצד החברה כאמור לחזור לפעילות מסחר תקינה.

6. גולת רעל

אנו בדרך כלל נתמוך במנגנונים שאינם מעכבים או מונעים החלפת שליטה וסבורים כי בכל מקרה של ניסיון החלפת שליטה בחברה ציבורית יש להתחשב ברצונם של כלל בעלי המניות וכן לתת לכוחות השוק לפעול מקום בו מחיר המניה מייצג מצבים של תת ניהול או כשל.

7. כתבי אופציה

שינויים בתנאי כתבי אופציה ייבחנו על ידינו בשים לב למהותם ולהשפעתם על בעלי המניות ומחזיקי האופציות.

8. ביטוח, שיפוי ופטור נושאי משרה

8.1. התקשרות בכיסוי ביטוח – אנו בדעה כי יש להעניק כיסוי ביטוחי לנושאי המשרה בחברה, מאחר ומדובר ברובד ראשוני במסגרתו החברה מבקשת לפזר את סיכונה. בהתקשרות שכזו, אנו נבחן האם הפרמיה המשולמת ביחס לכיסוי הביטוחי הינה סבירה.

8.2. מתן שיפוי – מדובר למעשה ב"כיסוי ביטוחי פנימי" של החברה כלפי נושאי המשרה שלה בגין חבויות בהן יידרשו מצדדים שלישיים. אנו בדעה כי יש להגביל את סכום השיפוי ליכולתה הפיננסית של החברה במועד מתן השיפוי. פרקטיקה נהוגה הינה הגבלת סכום השיפוי המקסימאלי עבור כל נושאי המשרה, במצטבר, לכ- 25% מהונה העצמי של החברה בנטרול זכויות המיעוט, במועד תשלום השיפוי בפועל. כמו כן, יש לוודא כי השיפוי יינתן בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית לבין הסכום שהתקבל מכוח פוליסת ביטוח או הסכם שיפוי אחר באותו עניין.

8.3. אנו נתמוך בדרך כלל במתן פטור לנושאי משרה, לרבות בעלי שליטה וקרוביהם. יצויין כי מדובר בתמיכה עקרונית וכי כל מקרה יישקל לגופו.

9. אישור רטרואקטיבי של עסקאות

אנו נתנגד בדרך כלל לאישור רטרואקטיבי של עסקאות או של הסכמים שאושרו בהליך לא תקין בעבר ע"י החברה ומובאות בדיעבד לאישור האסיפה הכללית.

10. שינויים בתקנון חברה ובמתכונת דיווח

שינויים מוצעים בתקנון ייבחנו בהתייחס לטיבם ומהותם. ככלל, נבחן האם יש בשינויים המוצעים חשש לפגיעה בבעלי מניות המיעוט.

אנו מסתייגים באופן עקרוני מתיקונים שמהותם הקטנת רוב נדרש באישור נושאים מהותיים באסיפות כלליות (כגון: החלטות בדבר שינוי הון, החלטות בדבר הליכים מהותיים, שינוי בתקנון וכד') וכן מהוראות בתקנון המאפשרות כינוס אסיפות כלליות במרווחי זמן בלתי סבירים אשר יש בהם חשש למנוע מבעלי המניות לערוך דיאלוג ממצה אל מול נציגי החברה בנושאי האסיפה.

11. הצבעה באסיפות מחזיקי אג"ח

ככלל, הגורם המקצועי אינו מספק המלצות ביחס לאסיפות אג"ח (בעיקר בשל סמיכות הזמנים בין הזימון או מועד פרסום חומר רלוונטי למועד כינוס האסיפות). בנוסף במקרים רבים נושא האסיפה הנו טכני במהותו (הארכת מועדים) ולכן לא נדרשת המלצה של גורם מקצועי. כאשר נושא ההצבעה הינו שינוי מהותי בתנאי שטר הנאמנות או בזכויות המחזיקים, נהיה רשאים לקבל המלצות אך בכל מקרה לא תהא מחויבת להסתמך על המלצות אלו כהמלצת הגורם המקצועי וההחלטה תהא של פורום האסיפות בלבד והכל כמפורט בנוהל (בכל הקשור לקבלת החלטה שלא על סמך המלצת גורם מקצועי). מדיניות ההצבעה תהיה כדלהלן:

11.1. שינוי מהותי בשטר הנאמנות ו/או שינוי שמהותו הסדר חוב

שינוי מהותי בשטר הנאמנות ייבחן לגופו של עניין, תוך הערכת טיב השינוי והשפעתו הפוטנציאלית על מחזיקי האג"ח.

שינויים שמהותם הסדרי חוב ייבחנו ויאושרו לפי נוהל "מעקב אחר תיק החוב והטיפול בחובות בעייתיים". נוהל זה מתאר את השיקולים והאופן בו יאושרו הסדרי חוב: באתר החברה מתפרסם מסמך "היערכות לטיפול ולזיהוי חובות בעייתיים" אשר מבוסס על נוהל זה וכולל את פירוט העקרונות אשר יישקלו בעת אישור הסדר חוב.

11.2. שינוי מהותי אחר בזכויות המחזיקים

שינוי מהותי אחר בזכויות המחזיקים ייבחן לגופו של עניין, תוך הערכת טיב השינוי והשפעתו הפוטנציאלית על מחזיקי האג"ח.

11.3. מינוי / החלפת נאמן

מומלץ לבחון את רמתו המקצועית של הנאמן - ניסיונו המקצועי, כשירותו, גודל הצוות שמעסיק והרכבו וכן עמידתו בתנאים המחייבים על-פי דין.