



יולי 2022

מסמך מדיניות להשתתפות והצבעה באסיפות כלליות

א. מבוא

1. עמיתים - קרנות הפנסיה הוותיקות שבהסדר (להלן: "עמיתים") כגוף המייצג את בעלי מניות המיעוט, רואה עצמו כשותף שחובתו לשמור על זכויות בעלי המניות ואחת מהדרכים העיקריות שלו להשפיע הינה הצבעה באסיפות כלליות.
2. ההחלטות בנוגע לאופן ההצבעה תתקבלנה בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים במסמך מדיניות זה, כפי שאושר על ידי ועדות ההשקעות של עמיתים, וכן על סמך החלטת הגורמים המחליטים בעמיתים, ובהתבסס על שיקולים כלכליים, מקצועיים, משפטיים, מסחריים וכל שיקול רלוונטי אחר.
3. המסמך כולל הנחיות הנובעות מהוראות חקיקה וחוזרי אגף שוק ההון ובנוסף לכך קוים מנחים ודרישות כפי שגובשו בעמיתים.

ב. כללי

1. חובת השתתפות באסיפות כלליות

- 1.1 ככלל, עמיתים תשתתף ותצביע באסיפה כללית של חברה שהיא בעלת זכות הצבעה בה, בעד או נגד הצעת החלטה המובאת לאישור.
- 1.2 על אף האמור בסעיף 1.1 לעיל, חובת השתתפות וההצבעה לא תחול באסיפה כללית של חברה, אם התקיים אחד מאלה:
 - 1.2.1 באסיפה כללית של חברה ציבורית לא נדרש על פי דין, או על פי הוראה אחרת, רוב שאינו רוב רגיל לאישור הצעת החלטה. למרות האמור, גם באסיפה כללית שנדרש בה רוב רגיל, תחול חובת ההצבעה בנושאים הבאים:
 - 1.2.1.1 שינוי תקנון החברה שיש בו כדי לפגוע בעניינם של בעלי המניות;
 - 1.2.1.2 מינויים ופיטורים של דירקטורים;
 - 1.2.1.3 התקשרות של החברה אשר לדירקטור יש בה ענין אישי;
 - 1.2.1.4 אישור מיזוג לפי סעיף 320 לחוק החברות;
 - 1.2.2 באסיפה כללית של בעלי מניות בחברה, בעל השליטה בחברה מחזיק בניירות ערך בשיעור שיקנה לו את הרוב הנדרש לקבלת הצעת החלטה שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, בהנחה שכל שאר מחזיקי המניות יצביעו נגדה; לעניין זה, תהיה עמיתים רשאית להסתמך על דיווח החברה במסגרת זימון האסיפה;
 - 1.2.3 זכות ההצבעה נובעת מהשקעה בני"ע חוץ והאסיפה הכללית התקיימה מחוץ לישראל.



1.3 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, עמיתים תצביע באסיפה כללית של חברה, גם בנושאים שאין לגביהם חובת הצבעה כאמור לעיל, וזאת ככל שהנושא שעל סדר היום הינו עקרוני או מהותי בראיית עמיתים.

2. תהליך השתתפות באסיפות כלליות

- 2.1 עמיתים גיבשה מנגנון לטיפול ומעקב שוטף אחר אסיפות כלליות שהשתתפותה נדרשת בהן, הכולל, בין היתר, מעקב אחר פרסומי אסיפות כלליות בחברות שניות ערך שלהן מוחזקות על ידי עמיתים.
- 2.2 הליכי הבדיקה לצורך גיבוש עמדתה של עמיתים נעשים באופן פנימי (על ידי עובדי חטיבת ההשקעות וכן ייעוץ משפטי לפי הצורך) ותוך הסתייעות באנליזות ונתונים מגורמי מקצועי חיצוניים ככל שנדרש (להלן: "הגורמים").
- 2.3 המלצות הגורמים בקשר להצבעות השונות, המבוססות על מסמכי המדיניות השונים של כל אחד מהגורמים, אינן מחייבות את עמיתים, והן משמשות אך ורק ככלי עזר נוסף וחומר רקע (מבין כלי עזר וחומרי רקע נוספים) לצורך גיבוש החלטת ההצבעה הפנימית על ידי עמיתים. עמיתים מפעילה את שיקול דעתה המקצועי באשר לאופן הצבעתה בכל הצבעה והצבעה, תוך בחינת נסיבות העניין בכל מקרה ומקרה ולמול מדיניות ההצבעה שגיבשה ואמצה לעצמה מראש, ולאחר שאושרה בוועדות ההשקעות של עמיתים.
- 2.4 במסגרת הליך גיבוש החלטת ההצבעה, נערכת בחינה האם קיים לעמיתים פוטנציאל לניגודי עניינים בנוגע להצבעה באסיפה הכללית. ככל ויעלה חשש לניגוד עניינים כאמור, ההחלטה על אופן ההצבעה באסיפה תתקבל ברוב של הנציגים החיצוניים בוועדות ההשקעות של עמיתים.
- 2.5 עמיתים רשאית לפנות לחברה כדי לקבל מידע או נתונים נוספים לצורך גיבוש החלטת הצבעה באסיפה. עמיתים תיענה לבקשת חברה להציג את עמדתה בנוגע לאסיפה, בין היתר במידה שלדעת עמיתים פניה זו תסייע לגיבוש החלטת הצבעה. ככלל, ולמעט במקרים חריגים בהם הנסיבות יצדיקו זאת, במסגרת פניות כאמור תימנע עמיתים מלדון ישירות עם האדם נשוא ההחלטה המובאת לאישור האסיפה, ככל שהדבר רלוונטי.
- 2.6 בכפוף להוראות רשות התחרות (ובפרט גילוי דעת 1/19), עמיתים רשאית לפעול בשיתופי פעולה שאינם בתחום התחרות, עם משקיעים מוסדיים אחרים. לעניין זה יראו בגופים מוסדיים (כהגדרתם בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה-2005), תאגידים בנקאיים שקיבל רישיון לפי סעיף 4(א)(1) או (ב) לחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981 והתאגידים השולטים בכל אחד מהם כמתחרים של עמיתים.



2.7 עמיתים תפעל אקטיבית באמצעות שימוש בכתב עמדה, הוספת נושאים לאסיפה, תציע שומרי סף לחברה (דח"צ, דב"ת, רו"ח מבקר וכו') במקרים בהם התערבותה תתרום לשווי אחזקותיה, ובפרט כאשר החברה פועלת בניגוד להחלטת אסיפה כללית.

3. פרסום ועדכון¹

3.1 עמיתים תפרסם באתר האינטרנט שלה מסמך מדיניות זה וכן דיווח בדבר אופן ההצבעה בפועל באסיפות כלליות של חברות בהן מחזיקה עמיתים.

3.2 ועדות ההשקעות של עמיתים יבחנו באופן שוטף את מדיניות ההצבעה באסיפות כלליות, יעדכנו במידת הצורך מסמך זה, ועמיתים תפרסם את העדכון באתר האינטרנט.

ג. עקרונות מנחים לאופן ההצבעה באסיפות כלליות

1. ביטוח, פטור ושיפוי נושאי משרה ודירקטורים

1.1 פטור: ככלל, תצביע עמיתים בעד מתן פטור מאחריות לנושאי המשרה ודירקטורים בחברה בשל הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, בכפוף לכך שייקבע בתקנון החברה ובכתבי הפטור של כלל נושאי המשרה בחברה כי הפטור אינו חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה בחברה או לנושא משרה כלשהו בחברה עניין אישי בה.

מדיניות זו כפופה להפעלת שיקול דעת בכל מקרה לגופו. כך, ככלל, נתנגד לפטור במקרה בו בית משפט אישר בשלוש שנים האחרונות הגשת תובענה ייצוגית או תביעה נגזרת, לפי העניין, נגד בעל השליטה או נושאי משרה בחברה שעניינה הפרת חובת הגינות, אמונים או קיפוח בעלי מניות מיעוט.

1.2 ביטוח: ככלל, תצביע עמיתים בעד רכישת פוליסת ביטוח אחריות לנושאי משרה ודירקטורים, אלא אם נמצא כי התנאים בפוליסה הינם חריגים ביחס למקובל.

1.3 שיפוי: עמיתים תצביע בעד מתן שיפוי לכל נושאי המשרה בחברה במצטבר ובלבד שיקבע בכתבי השיפוי כי סכום השיפוי המצטבר שיקבע מראש לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על פי דוחותיה הכספיים ביום מתן כתב השיפוי או בסמוך לשיפוי בפועל (אחד מהשניים כפי שיוגדר מראש בכתב השיפוי), ובתנאי שיהיה קיים במקביל ביטוח אחריות לנושאי משרה. במידה ומדובר בחברה עם הון עצמי נמוך עד שלילי³ יבחן סכום השיפוי המקסימלי בהתאם לתחום הפעילות ולמקובל בשוק.

¹ בהתאם לסעיף 11 (ב) לחזור המאוחד

² מתייחס לסכום השיפוי הכולל לכל נושאי המשרה מסך ההון העצמי של החברה.

³ בהתאם לשיקול דעת מנהל תחום המחקר



2. עסקאות עם בעלי עניין

2.1 ככלל, עמיתים אינה מצדדת בעסקאות בעלי עניין. עסקאות כאמור תיבחנה אל מול הגורמים המקצועיים הפנימיים הרלוונטיים ותאושרנה בהתאם לפרמטרים להלן. הבחינה וחוות דעת הגורמים הפנימיים השונים יכללו במסגרת מסמך ההמלצה לאופן ההצבעה.

2.2 בעסקאות (או פעולות) של החברה עם בעל שליטה או עם נושא משרה בה, או לעסקאות שבהן לבעל השליטה או נושא המשרה יש עניין אישי, תבחן עמיתים את התקיימות התנאים הבאים:

2.2.1 ניתן גילוי מלא ומראש של העניין האישי וכן ניתן גילוי מלא אודות כדאיות העסקה לחברה לרבות בחינת האינטרס ההוני של בעל השליטה;

2.2.2 ככלל, עמיתים תעדיף העסקה ישירה על פני הסכמי ניהול ותתמוך רק בהסכמי ניהול בהם יש גם יתרון ברור לבעלי מניות המיעוט. במקרה של הסכמי ניהול – ניתן גילוי מלא של עלויות השירותים השונים, אופן ייחוסם לחברה, תיאור נושאי המשרה נותני השירותים והחלופות שנבחנו לקבלתם באופן ישיר ושלא בדרך של הסכם ניהול. כמו כן, ככלל, הסכם ניהול כאמור יכלול רק רכיב של תגמול קבוע ללא תגמול משתנה;

2.2.3 העסקה נעשית במחירי שוק, קשורה לליבת העסקים של החברה, הינה חלק ממהלך עסקים רגיל בחברה והעסקה הינה לטובת החברה (עמיתים תחליט בכל מקרה לגופו האם לקבל חוות דעת חיצונית בסוגיה זו);

2.2.4 ניתנו כל האישורים הנדרשים על פי דין (כגון אישורים של ועדת הביקורת ודירקטוריון);

2.2.5 עמיתים תתנגד לעסקאות מסגרת עם בעלי עניין לתקופה העולה על שלוש שנים ובעסקאות מסגרת בפוליסות ביטוח לנושאי משרה לתקופה העולה על חמש שנים.

3. מינוי הדירקטוריון והרכבו

3.1 ככלל, עמיתים תתנגד למינוי מועמדים במקרים בהם החברה לא פרסמה מראש את המידע הנדרש לבחינת המועמד, כישוריו וניסיונו הרלבנטי או במקרה שמינויו עומד בניגוד לדרישת הכשירות.

3.2 בדיקת כשירות

בבואה לבחון מינוי דירקטור, תבחן עמיתים את כשירות והתאמת המועמד לתפקיד. במסגרת זו יבחנו ההשכלה, הניסיון והמומחיות של המועמד אשר לדעת עמיתים מתאימים לחברה וצפויים לתרום לה בשים לב לצרכי החברה.

ככלל, בהינתן מספר מועמדים בעלי כישורים מתאימים, יועדפו המועמדים בסדר הבא: מועמד שהוצע ע"י עמיתים, מועמד שהוצע ע"י בעלי מניות מיעוט מוסדיים אחרים או מועמד שהוצע ע"י החברה בהליך פנימי שקוף ובלתי תלוי, מועמד שהוצע ע"י החברה.



3.3 זיקות

בבואה להצביע על מינוי דירקטור, תבחן עמיתים את פוטנציאל ניגודי העניינים בין המועמד לחברה, לרבות לנושאי משרה בה, לבעלי השליטה (ככל שקיימים) ולכל גורם רלוונטי אחר בהתאם להצהרת דח"צ או דב"ת.

3.4 עיסוקים אחרים

עמיתים מאמינה שכהונה ב-4 דירקטוריונים או נושא משרה בחברות ציבוריות עלולה למנוע את הקדשת הזמן הראוי ולכן יש לבחון את גודלן ומורכבות פעילותן של החברות הרלוונטיות ועיסוקיו הנוספים מעבר לכהונתו כדירקטור בחברות.

3.5 משך כהונת דירקטור

3.5.1 ככלל, עמיתים מאמינה שנכון להביא לבחירת דירקטור אחת לשנה ובמקרים חריגים תשקול

את הצבעתה לתקופה העולה על שנה בהתאם לנסיבות.

3.5.2 דח"צ או דב"ת אפשר שיתמנה לשלוש תקופות כהונה כדח"צ (בנות שלוש שנים כל אחת).

3.5.3 ככלל, עמיתים תעדיף מבנה דירקטוריון מאוזן המשלב ניסיון וותק עם דירקטורים חדשים.

בחברות דואליות תשקול לאשר מינוי דח"צ או דב"ת למספר רב יותר של תקופות, בהתאם

להוראות הדין הרלוונטי, ובכפוף לעמידה בדרישות האחרות שבמדיניות זו.

3.6 הפרדה בין תפקידי הדירקטוריון והמנכ"ל

3.6.1 תפקידו של הדירקטוריון הינו פיקוח על פעילות החברה, לרבות פעילות המנכ"ל והתוויית

מדיניות החברה. תפקידו של המנכ"ל לנהל את החברה באופן שוטף, תוך יישום מדיניות

שנקבעה על ידי הדירקטוריון. כהונה של מנכ"ל כדירקטור סותרת, לכאורה, את עיקרון

ההפרדה בין תפקידי ביצוע לתפקידי פיקוח, פוגעת ביעילות הבקרה והפיקוח ויוצרת מצב של

חשש לניגוד עניינים. לפיכך, ככלל, תצביע עמיתים נגד הצעה לאפשר למנכ"ל (או לקרובו) לכהן

כדירקטור, למעט במקרים חריגים.

3.6.2 ככלל, עמיתים תתנגד לכהונה במקביל של מנכ"ל כיו"ר, וכן תתנגד למינוי מי מהכפופים

למנכ"ל, או מי מבני משפחתו של המנכ"ל, לשמש בתפקיד יו"ר הדירקטוריון במקביל לכהונתו

של המנכ"ל, וזאת למעט במקרים חריגים ולתקופה קצרה בלבד לצורך התארגנות החברה

למציאת בעל תפקיד חלופי לאחד משני התפקידים.

3.6.3 ככלל, עמיתים תתנגד למינוי דירקטור שכפוף למנהל הכללי, במישרין או בעקיפין.

3.6.4 בחברות דואליות תשקול עמיתים להצביע בעד ההחלטות האמורות בסעיפים 3.6.1 ו- 3.6.2

לעיל, בכפוף ובהתאם להוראות הדין הרלוונטי ולעמידה בדרישות האחרות שבמדיניות זו.

3.7 הגבלה על מתן שירותים נוספים

ככלל, דירקטור לא יספק שירותי ייעוץ לחברה או לחברות הבנות.



3.8 קריטריונים בנושא מינוי והרכב דירקטוריון

- 3.8.1 עמיתים תבחן את תנאי הכשירות של המועמד המוצע בהתאם לחוק החברות, לרבות הצהרה בדבר קיום הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
- 3.8.2 ככלל, במקרים בהם מספר המועמדים לדירקטוריון החברה עולה על מספר המקומות הפנויים, תצביע עמיתים בעד מספר דירקטורים המשקף את מספר המקומות הפנויים.
- 3.8.3 במסגרת כלל השיקולים שתביא עמיתים בחשבון במסגרת הצבעה על מינוי דירקטורים, תתחשב עמיתים גם בשיקולי גיוון הרכב הדירקטוריון.
- 3.8.4 כהונה מוקדמת של הדירקטור באותה חברה תימנה עם כלל השיקולים שייבחנו בעת ההחלטה על אופן ההצבעה למועמד לדירקטוריון ובחינת משך הכהונה ויתר נסיבות העניין הרלוונטיות.
- 3.8.5 עמיתים תתנגד למינוי דירקטור חיצוני אשר לא יצהיר על העדר זיקה כנדרש לפי חוק החברות, בתקופה של שנתיים לפני המינוי.
- 3.8.6 ככלל, עמיתים תתמוך בהגדלת מספר הדב"תים והדח"צים ובייצוג המשקף את שיעור אחזקות הציבור ולא פחות משליש מהדירקטורים.
- 3.8.7 ככלל, עמיתים תתנגד למינוי קרובי משפחה של בעלי השליטה כדירקטורים בחברה:
- 3.8.7.1 לא יותר משני דירקטורים מקרובי משפחה (כולל בעל השליטה עצמו).
- 3.8.7.2 בעל השליטה וקרובי משפחתו לא יהוו יותר משליש מחברי הדירקטוריון.
- 3.8.8 במינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור, תבחן מעורבותו של הדירקטור בחברה. ככלל, תצביע עמיתים נגד מינוי דירקטור שהשתתף בפחות מ-75% משיבות הדירקטוריון בשנה שחלפה עובר למועד ההצבעה.

3.9 דירקטוריון מדורג

ככלל, עמיתים תתנגד לתיקון תקנון שיאפשר מנגנון של דירקטוריון מדורג כאמור בסעיף 6.4 להלן. על אף האמור, במקרה בו מובאים להצבעה מינויים של דירקטורים בחברה שבתקנון שלה נכלל דירקטוריון מדורג, עמיתים תבחן את כשירות הדירקטורים על פי מדיניות זו ולא תתנגד באופן גורף.

3.10 גודל הדירקטוריון

ככלל, מספר רב מדי של דירקטורים כאשר אין הכרח לכך, עלול להכביד על ההתנהלות השוטפת של החברה ולגרום להוצאות מיותרות. עמיתים תבחן את גודל הדירקטוריון, אופי פעילותה והרגולציה החלה על החברה כך שדירקטוריון החברה יהיה יעיל מבחינת מספר הדירקטורים.



4. תגמול נושאי משרה

עמיתים, בבואה לבחון מדיניות תגמול ואישור הענקת תגמול לנושאי משרה בחברות, תבחן, בין היתר, את הנושאים הבאים, וזאת, בין היתר, בהתחשב בהיקפה הכולל של חבילת התגמול של נושא המשרה:

4.1 עקרונות מנחים בהצבעה על מדיניות תגמול

- 4.1.1 האם מנגנון התגמול מקדם את השגת המטרות שהחברה קבעה לעצמה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח ופועל ליצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודלה ואופי פעילותה.
- 4.1.2 נימוקי הדירקטוריון ועבודות ייעוץ חיצוניות, ששימשו את החברה בגיבוש מדיניות התגמול.
- 4.1.3 שקיפות ראויה אודות מערכת התגמול והקריטריונים הספציפיים העומדים בבסיסה.
- 4.1.4 מידת התחשבות מדיניות התגמול בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו, תחומי אחריותו וביצועיו של נושא המשרה והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- 4.1.5 היחס בין מדיניות התגמול למדיניות תגמול הנהוגה בחברות דומות בעלות מאפיינים דומים לפעילות החברה, רווחיותה ושוויה (להלן: "קבוצת ההתייחסות").
- 4.1.6 היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים, קביעת תקרה לשווי הרכיבים המשתנים במועד תשלוםם ותקרה במועד הענקה לשווים של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן; וכן התייחסות לאפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים הוניים שאינם מסולקים במזומן.
- 4.1.7 ביסוס הרכיבים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה כאשר חלק לא מהותי מהרכיבים כאמור יוכל להיות מוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה.
- 4.1.8 מדיניות התגמול תגדיר באופן מפורש את היקף השינוי בתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל שייחשב כשינוי לא מהותי בהתאם לסעיף 272(ד) לחוק החברות שאינו מחייב אישור אסיפה כללית, כך שהיקף השינוי השנתי בכלל רכיבי התגמול לא יעלה על 5% מהרכיבים.
- 4.1.9 מדיניות התגמול תכלול התניה שלפיה נושא המשרה יחזיר לחברה, בתנאים שייקבעו במדיניות התגמול, סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.
- 4.1.10 עמיתים סבורה כי רכיבי התגמול אמורים להיות שונים בין נושאי משרה בעלי שליטה לבין נושאי משרה שאינם בעלי שליטה בייחוד בשיעור התגמול המשתנה מהשכר הכולל.



4.2 תגמול קבוע

- 4.2.1 באישור תגמול קבוע לנושאי משרה, תוודא עמיתים כי התגמול הולם את תפקידו, מעמדו והישגיו בפועל. עמיתים תוודא כי התגמול הינו מידתי ביחס לשווי החברה, לתוצאות העסקיות של החברה ולרווחיה. בנוסף, תבחן עמיתים את המקובל בקבוצת ההתייחסות.
- 4.2.2 ככלל, תתנגד עמיתים להסכם התקשרות עם נושאי משרה בכירה לתקופה העולה על 5 שנים, ולבעלי שליטה או לקרוביהם לתקופה העולה על 3 שנים על פי המגבלות הקבועות בדין.
- 4.2.3 תנאי העסקת נושאי המשרה ייבחנו בסך המצטבר של כלל נושאי המשרה בחברה נתונה בשים לב לאופי פעילותה ורווחיה בשנים האחרונות.
- 4.2.4 ככלל, תתנגד עמיתים לאישור בדיעבד של הסכמי העסקה של נושאי משרה בחברה לתקופה העולה על חצי שנה ממועד קיום האסיפה לאישור הסכם ההעסקה.

4.3 תגמול משתנה

4.3.1 כללי

- 4.3.1.1 בקביעת תגמול משתנה יש להתייחס לתרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 4.3.1.2 ככלל, נוסחת התגמול המשתנה צריכה להיקבע מראש, לא להשתנות בדיעבד ולא להשאיר שיקול דעת מהותי ביישומה לדירקטוריון החברה, למעט סמכות הדירקטוריון להפחית את גובה התגמול המשתנה.
- 4.3.1.3 עמיתים תבחן האם הענקת התגמול המשתנה (הוני - אופציות או מניות; או כספי - בונוסים) הנה מידתית וסבירה ובשים לב להיקף פעילותם בחברה, ובהתאם למקובל בקבוצת ההתייחסות.
- 4.3.1.4 ככלל, התגמול המשתנה לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע אלא בנסיבות שלדעת עמיתים מצדיקות זאת בשים לב לאופי החברה ופעילותה ובכל מקרה לא יעלה על 200% מהתגמול הקבוע.
- 4.3.1.5 ככלל, ראוי כי חברה תיקבע תנאי סף כמותי, רלוונטי ואפקטיבי המשקף את ביצועי החברה אשר ככל שהחברה לא תעמוד בו לא ישולמו מענקים לנושאי המשרה או לכל הפחות לא ישולמו המענקים במלואם.
- 4.3.1.6 התגמול המשתנה לנושאי המשרה ייבחן בשים לב למכלול התגמול הכולל של נושאי משרה לרבות שכר, אופציות, בונוסים, מניות, מענקים, דמי ניהול וכיו"ב. עמיתים תבחן חריגות אפשריות מעקרונות מדיניות זו ביחס לתגמול משתנה, בין היתר בנסיבות שבהן היקף השכר הקבוע נמוך באופן יחסי.



4.3.2 תגמול הוני

- 4.3.2.1 בתגמול הוני יקבע תקופת הבשלה שקושרת את נושא המשרה לחברה לתקופה של שלוש שנים לפחות.
- 4.3.2.2 ככלל, תצביע עמיתים בעד הענקת אופציות רק אם מחיר המימוש שווה או גבוה ממחיר המניה בסמוך למועד אישור הדירקטוריון. שווי האופציות ייבחן כמכלול יחד עם השכר, תגמולים נוספים ותקופת האופציות. בנוסף, ייבחן האם הענקת אופציות ומניות כאמור הנה בהתאם למקובל בקבוצת ההתייחסות.
- 4.3.2.3 המועד הקובע לבחינת מחיר המימוש הינו מועד אישור הדירקטוריון שהחליט על הענקת האופציות (ובתנאי שהאסיפה התקיימה תוך חודשיים ממועד האישור).
- 4.3.2.4 בנוסף, ייבחן גם היקף ההטבה המוענקת (כגון שווי ההטבה על פי נוסחת B&S) והשפעתה על הדוחות הכספיים של החברה, וזאת לאור מטרתה והשפעתה הצפויה על מבנה ההון של החברה בעקבות מימוש האופציות.
- 4.3.2.5 ככל שמדובר בתגמול הוני שמהותו הענקת מניות (כגון מניות חסומות או יחידות למניות חסומות), הענקתן תותנה ביעדי סף הרלוונטיים לאופי פעילות החברה. ניתן יהיה לאשר הענקת מניות שאינן מותנות ביעדי סף, ככל שגובה התגמול המשתקף מהענקת המניות הינו עד 3 משכורות חודשיות.
- 4.3.2.6 עמיתים תתנגד להקצאת אופציות לנושאי משרה או לבעלי שליטה, שיביא לדילול מהותי של בעלי המניות. כמו כן, ככלל עמיתים תתנגד לתמחור מחדש של אופציות.
- 4.3.2.7 ככלל, עמיתים תתנגד למנגנון אוטומטי המאפשר האצה מיידית של תגמול הוני למעט במקרים חריגים כגון שינוי שליטה בחברה.
- 4.3.2.8 מענקי פאנטום (קרי מענקים המשולמים במזומן על בסיס ביצועי המניה או כל הטבה דומה) יחושבו, לעניין המגבלות הנ"ל, כתגמול הוני.

4.3.3 מענק כספי

- 4.3.3.1 באישור מענק כספי לנושאי משרה, תוודא עמיתים כי המענק ניתן על בסיס הביצועים של נושא המשרה בפועל, כי המענק מידתי ביחס לתוצאות העסקיות של החברה ולרווחים שנוצרו, וכן כי קיים קשר בין התנהלות נושא המשרה בתקופה הרלוונטית לבין התוצאות העסקיות שבגינן מחולק המענק הכספי. בנוסף, תבחן עמיתים את גובה המענק הכספי כאמור למול המקובל בקבוצת ההתייחסות.
- 4.3.3.2 ייבחן האם הביצועים שבגינן נקבע התגמול המשתנה, אכן מטיבים עם בעלי מניות החברה ובתחום אחריותו של נושא המשרה.



4.3.3.3 ייבחר האם התגמול המשתנה נקבע בהסתמך על קריטריונים מוגדרים שנקבעו מראש, שיש אתגר בהשגתם ואינם מובטחים, עם רכיב נמוך של שיקול דעת לדירקטוריון החברה, שלא יעלה על היקף של 25% מהיקף המענק.

4.3.3.4 ככלל, תצביע עמיתים נגד הענקת מענק כספי במצבים בהם המענק נובע מרווחים או ביצועים חד פעמיים שאינם בתחום פעילות החברה או שנבעו מהשפעה חיצונית לחברה. יתאפשר מענק כספי בנסיבות כאמור ככל שישנו קשר ישיר לביצועי מקבל המענק, בכפוף להסברים מספקים בדבר הקשר בין המענק ובין ביצועי מקבל המענק. כך גם כאשר הרווח נוצר עקב שינוי חריג בכללי החשבונאות (כגון המעבר לכללי ה-IFRS).

4.3.3.5 תוכנית המענק הכספי נכון שתהיה על בסיס רב שנתי. ככלל, יקבע המענק על סמך הביצועים בשנתיים האחרונות, או לחילופין יכולול של מנגנון דחייה של חלק מהמענק שלא ישולם במקרה של ביצועי חסר על פני השנתיים הבאות לפחות ויותנה בעמידה ביעדים שייקבעו.

4.4 ביטוח, שיפוי ופטור

ייבחנו בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף 1 לפרק ג' לעיל.

4.5 תגמול אחר

4.5.1 ככלל, ולמעט מקרים שיצדיקו זאת (כגון בנסיבות של מיזוגים ורכישות, בכפוף לבחינה פרטנית), תתנגד עמיתים לתקופת הסתגלות/אי תחרות בתשלום (הכוללת תקופת הודעה מוקדמת) שתעלה על שנה למנכ"ל, ושישה חודשים לנושא משרה שאינו מנכ"ל.

4.5.2 מענקי חתימה ומענקי פרישה יחושבו כחלק ממרכיב השכר הקבוע וייבחנו בעלות הכוללת של תכנית התגמול, לפי כללי החשבונאות לפי עלות מעביד.

4.5.3 ככלל, תתנגד עמיתים להגדלה של תנאי הפרישה של נושאי משרה (ביחס להסכם המקורי) בסמוך למועד פרישתם.

4.6 היקף תגמול בתאגידים שאינם תאגידים פיננסיים

4.6.1 ככלל, עמיתים תצביע נגד תגמול לנושאי משרה בתאגידים שאינם פיננסיים במקרים שלהלן:

- התגמול הכולל מורכב משכר קבוע בלבד ועולה על 3.5 מיליון ₪.
- התגמול הכולל מורכב משכר קבוע ורכיב משתנה שיחד, עולים על 5 מיליון ₪.



4.6.2 בחברות שהתאגדו בישראל ושניירות הערך שלהן נסחרים בבורסות בחו"ל (בין אם "דואליות" ובין אם הנפיקו ניירות ערך רק בחו"ל), תשקול עמיתים לאשר תגמול לנושאי משרה העולה על הסכומים המפורטים בסעיף 4.6.1 לעיל במקרים שלהלן:

- התגמול הכולל מורכב משכר קבוע בלבד ואינו עולה על 4 מיליון ₪ (או שווה ערך במטבע הרלוונטי).
- התגמול הכולל מורכב משכר קבוע ורכיב משתנה שיחד אינם עולים על 12 מיליון ₪ (או שווה ערך במטבע הרלוונטי).

כל הצבעה בעד תגמול העולה על סכומים אלו טעונה אישור ועדות השקעה מראש.

4.7 היקף תגמול בתאגידי פיננסים

4.7.1 בהחלטות הצבעה באסיפות כלליות של תאגידי פיננסיים או של תאגיד השולט בתאגיד פיננסי או של תאגיד בנקאי, שעניין אישור מדיניות תגמול וכן בנושאים הנוגעים לאישור עסקאות הטעונות אישור של האסיפה הכללית לפי הוראות סעיפים 272(ג), 273(ג) ו-275 לחוק החברות (תגמול לנושאי משרה, תגמול למנכ"ל ועסקאות עם בעלי שליטה) החלטת עמיתים תהיה טעונה קבלת אישור של רוב הנציגים החיצוניים בוועדות ההשקעות⁴.

4.7.2 עמיתים תאשר כל מנגנון תגמול עם תקרה של 2.5 מיליון ₪ לא כולל תוספות סוציאליות על פי דין. ניתן יהיה לאשר מנגנון תגמול שעולה על 2.5 מיליון ש"ח במקרים שבהם המנגנון כולל רכיב משתנה תלוי ביצועים (בהתאם למדיניות עמיתים ביחס לרכיב המשתנה) בשיעור של 30% (מינימום) עד 100% מהשכר השנתי הקבוע.

4.8 תגמול לדירקטורים (כולל דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים)

ביחס לדירקטורים (כולל דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים) תחולנה ההוראות הבאות:

4.8.1 ככלל, תצביע עמיתים בעד תגמול לדח"צים או דב"תים (גמול שנתי וגמול בגין השתתפות בישיבות), בהתאם לסכומים המופיעים בתקנות החברות לעניין שכר דח"צים בחברות. לגבי דירקטורים שאינם דח"צים או דב"תים, עמיתים תשקול לתמוך במתן תגמול אף בהיקפים גבוהים יותר מהתקנות הנ"ל, ככל שמדובר בדירקטור מקצועי או מומחה בעל תרומה ייחודית לחברה או בחברה אשר נדרשת לאור הסביבה העסקית בה היא פועלת, ולגבי דירקטורים בחברות דואליות גם בהתאם להוראות תקנות החברות (הקלות לחברות ציבוריות שמניותיהן רשומות למסחר בבורסה מחוץ לישראל).

⁴ בהתאם לתקנה 4(ג) לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009



4.8.2 בכפוף להוראות הדין הרלוונטיות כפי שתהיינה מעת לעת, ולסייג האמור בסעיף 4.8.3 להלן, תצביע עמיתים בעד מתן אופציות או מניות לדירקטורים, שכן מטרתם הינה לשתף אותם, במהלך תקופת כהונתם, בהצלחה של החברה, ליצור זהות אינטרסים בינם לבין החברה, וכך ליצור תמריץ להעלאת רמת הדירקטוריון של החברה.

4.8.3 ככלל תתנגד עמיתים לתשלום לדירקטור, בגין כהונה מקבילה כסגן או כממלא מקום יו"ר דירקטוריון (למעט שכר הניתן לו מתוקף תפקידו כדירקטור בלבד, ובכפוף להוראות המדיניות לעניין זה לעיל) ותשלום תגמול נוסף לנושא משרה אשר מכהן כדירקטור מעבר לתגמול המשולם להם בגין כהונתם כנושאי משרה.

5. שינוי מתכונת דיווח שבונאי

עמיתים תצביע בעד שינוי מתכונת דיווח, רק אם במתכונת הדיווח החדשה יש גילוי ושקיפות במידה מספקת לתיאור פעילות החברה ובתנאי שבמתכונת הדיווח החדשה תשמר רמת הגילוי והשקיפות שהייתה במתכונת הדיווח הקודמת.

6. שינויים בתקנון החברה

בהצבעה על שינוי תקנון החברה, תבחן עמיתים את השינויים הנדרשים, לרבות בנושאים המפורטים להלן:

6.1 תקבע מגבלה בתקנון, כי סכום השיפוי יוגבל עד שיעור של 25% מההון העצמי של החברה על פי דוחותיה הכספיים ביום מתן כתב השיפוי או בסמוך לשיפוי בפועל (אחד מהשניים כפי שיוגדר מראש בכתב השיפוי).

6.2 לא יוענק פטור מחובת הזהירות לנושאי משרה אלא אם ייקבע בתקנון החברה ובכתבי הפטור של כלל נושאי המשרה בחברה כי הפטור אינו חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה בחברה או לנושא משרה כלשהו בחברה עניין אישי בה.

6.3 ככלל תתנגד עמיתים למינוי דירקטור ע"י דירקטוריון לתקופה שמעבר לאסיפת בעלי מניות הקרובה.

6.4 ככלל, עמיתים תתנגד לשינוי בתקנון המאפשר מנגנון של דירקטוריון מדורג.

6.5 שינוי הוראות התקנון ושינוי ביחס להון החברה, ייעשו ברוב של שני שליש מבעלי המניות, לפחות.

7. מיזוגים, רכישות ו/או העברת פעילות

7.1 עמדת עמיתים לגבי מיזוג של החברה ו/או העברת פעילות (להלן: "שינוי מבני"), תתקבל רק לאחר גיבוש חוות דעת כלכלית לגבי השינוי המבני, לרבות המשמעויות וההשלכות של השינוי המבני על החברה, בעלי המניות בה והכדאיות הכלכלית.

7.2 לגבי מיזוגים שהינם בגדר עסקה שלבעל השליטה עניין אישי בה, יחולו גם הוראות מסמך מדיניות זה לגבי עסקאות עם בעלי עניין, בשינויים המחויבים.



8. הסדר נושים

עמדת עמיתים לגבי אישור הסדר נושים בחברה, תתקבל רק לאחר גיבוש חוות דעת כלכלית על ההסדר המוצע. בבחינת ההסדר יבדקו הנושאים הבאים:

- 8.1 המשמעויות וההשלכות של השינוי על נכסי עמיתים. המשמעויות וההשלכות כאמור תיבחנה עבור כל קרן בנפרד, וזאת ביחס לכלל נכסיה.
- 8.2 הכדאיות הכלכלית שבהסדר ביחס לחלופות אחרות.
- 8.3 יכולת החברה לעמוד בהסדר המוצע.
- 8.4 בחינת כל הרכיבים שבהסדר לרבות שינוי לוח הסילוקין, תוספת ריבית, תוספת בטחונות והסיכון הגלום בהם.
- 8.5 בכל הסדר תבחן האפשרות להמרה חלקית למניות על מנת ליהנות מ-Upside ככל שיחול שיפור מהותי בעסקי החברה.
- 8.6 מצב שאר הנושים בחברה, כולל מעמדם וחלקם בהסדר.

9. שינוי תנאי שטר הנאמנות/ אג"ח

- 9.1 שינוי בשטר הנאמנות או האג"ח יבחן בהתבסס על ניתוחים כלכליים של השינוי המבוקש וההשפעה על מחזיקי האג"ח.
- 9.2 בהחלטות הנוגעות להחלפת או מינוי מחדש של נאמנים ההחלטות תתקבלנה על-פי בדיקת הנאמנים המוצעים ויילקחו בחשבון, בין היתר, ניסיונם ויכולתם המקצועיים, וכן אופן התנהלותו של הנאמן לאור ניסיון העבר. במסגרת זאת, תבחן עמיתים אם הנאמן הינו חברה הרשומה בישראל וכן כי לא מתקיים בו אף אחד מן הסייגים כדלקמן:
 - 9.2.1 בעל שליטה בו, נושא משרה בו או בן משפחתו של כל אחד מהם, הוא נושא משרה במנפיק של תעודות התחייבות מאותה סדרה או בבעל שליטה במנפיק כאמור, או שהוא נושא משרה בתאגיד בשליטת אחד מהם;
 - 9.2.2 קיימות נסיבות שבשלהן עלולה להיווצר סתירה בין טובתו שלו, של בעל שליטה בו, של בן משפחתו של בעל שליטה כאמור או של תאגיד בשליטת אחד מהם, ובין טובתם של מחזיקים בתעודות התחייבות מאותה סדרה.



10. חלוקת רווחים שאינה מקיימת את מבחן הרווח (הפחתת הון)

10.1 במקרה של חברה המבקשת לחלק דיבידנד שלא מרווחים צבורים תוך הפחתת הון, תבחן עמיתים את נימוקי דירקטוריון החברה לאישור החלוקה ואת התייחסות הדירקטוריון ליכולת החברה לעמוד בהתחייבותה לאחר החלוקה.

10.2 עמיתים תבחן את יכולות החברה לבצע את החלוקה וכי החלוקה לא תפגע ביכולות החברה לעמוד בהתחייבותה ולא תפגע ביכולות החברה להמשיך ולפתח את עסקי החברה.

11. מינוי רואה חשבון מבקר לחברה

בהצבעה בנושא מינוי רואה חשבון תבחן עמיתים את המינוי תוך התייחסות להיבטים הבאים :

11.1 רמת הכשירות, המקצועיות והניסיון הרלוונטי בחברות מסדר גודל דומה.

11.2 אי תלות ומניעת ניגוד עניינים בין תפקידו של רואה החשבון המבקר בחברה לבין קשרים נוספים שלו עם בעלי מניות/נושאי משרה.

11.3 היקף השכר והיחס בין היקף שכר הטרחה בגין שירותי ביקורת ומס לבין היקף השכר עבור שירותים אחרים, תוך שימת לב למהות השירותים האחרים.

11.4 האם בשלוש השנים האחרונות החברה נדרשה לבצע הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים, בין היתר בשל טעויות או סטיות מהותיות ביחס לאומדנים או הנחות.

11.5 האם בשלוש השנים האחרונות בית המשפט אישר תביעה ייצוגית או נגזרת כנגד רואה החשבון המבקר של החברה.

12. יישום מסמך המדיניות לגבי חברות שניירות הערך שלהן נסחרים מחוץ לישראל

ביחס לחברות שהתאגדו בישראל ושניירות הערך שלהן נסחרים בבורסות בחו"ל (בין אם "דואליות" ובין אם הנפיקו ניירות ערך רק בחו"ל), ואשר קיימת לגביהן חובת הצבעה לפי מסמך מדיניות זה, יתכנו שינויים באופן יישום מדיניות זו, וזאת בשים לב (בין היתר) לפעילותן של חברות כאמור מחוץ לישראל ולרגולציה הזרה הרלוונטית החלה על אותן חברות.

ד. סיכום

עמיתים מכירה בכך שמכלול העקרונות הנ"ל אינו ניתן בהכרח ליישום במלואו בכל חברה וחברה, וזאת בשל ההבדלים הנובעים ממבנה הבעלות בחברות שונות, שלבי התפתחותן, סביבתן העסקית והתחרותית והבדלים אחרים. ניתן כי במקרים מסוימים, עמיתים תבחר להצביע באופן שונה מהעקרונות המפורטים במסמך זה תוך התייחסות לכל השיקולים הנוגעים לעניין.



ההחלטה של עמיתים באשר לאופן ההצבעה בכל שאלה ספציפית שתובא להכרעה באסיפה, תתקבל על בסיס מידע עדכני ולאחר בחינת ההיבטים הרלוונטיים של הסוגיה העומדת להכרעה, ובהם היבטים עסקיים, משפטיים ואחרים, ככל שמידע זה מצוי בפני עמיתים.