

## קריטריונים להשתתפות באסיפות כלליות

### 1. כללי

ההחלטה על ההצבעה באסיפות הכלליות תתבסס על עקרונות מנחים המפורטים להלן.

### 2. אישור מדיניות תגמול נושאי משרה

2.1 החברה תצביע בעד אישור מדיניות תגמול נושאי משרה, אם המדיניות עומדת בכל הקריטריונים המפורטים להלן.

2.1.1 **בחינת כישורי המועמד** – מדיניות התגמול כוללת התייחסות החברה לרמת ההשכלה, ניסיון, מומחיות וכישורים מתאימים, אשר מהווה הצהרה של החברה על כך ששקלה שיקולים אלו<sup>1</sup>.

2.1.2 **קבוצת ייחוס/השוואה** – מדיניות התגמול כוללת קבוצות השוואה/יחס מקובלת<sup>2</sup> נכונה והולמת, אשר תשמש כלי להשוואת רמת הרכיב הקרובע והמשתנה של נושאי המשרה.

2.1.3 **פערי שכר** – מדיניות התגמול כוללת את היחס בין המשתכר הבכיר לזוטר, ובלבד שהפער שהוגדר אינו עולה על פי 50.

2.1.4 **רכיב משתנה** – מדיניות תגמול הכוללת רכיב משתנה, נדרשת לכלול הוראה 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.

מדיניות התגמול לעניין הרכיב המשתנה כוללת תקרת שווי רכיב משתנה, בהתייחס לשווי שוק והענף בו פועלת החברה, וביחס לחברות בקבוצת היחס אשר קבעה החברה, לגבי פרמטרים אלו.

הרכיב המשתנה אינו מכיל רווחים מביצועים/מהלכים חד-פעמיים (למעט בחברות כמו חברות אחזקה שזהו אופי פעילותן) ואינו מכיל רווחים משערוכים.

מדיניות התגמול לעניין רכיב משתנה כוללת מדדים/קריטריונים כמותיים רב-שנתיים למדידת ביצועים בטווח הארוך ותכנית/מנגנון המענק ייקבעו מראש.

מדיניות התגמול לעניין רכיב משתנה כוללת את **הקריטריונים הכלליים** הבאים:

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 הון עצמי בשלוש השנים האחרונות.

<sup>1</sup> במקרה של בעל שליטה, או נושא משרה שלבעל השליטה יש עניין אישי במינויו, חובת הוכחת כישוריו ותורמתו לחברה בתפקיד זה מוטלת על החברה.

<sup>2</sup> מקובל להגדיר קבוצת יחס בענף ו/או קבוצת יחס של חברות בהיקף תוצאות כספיות או שווי שוק דומה.

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)

מדיניות התגמול לעניין רכיב משתנה כוללת את הקריטריונים ברמת ענף הבאים:

- 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 נמוך 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 יומי:
  - א. נדרש סף מינימלי של הון עצמי / למאזן לא יפחת מ-14%
  - ב. בנדל"ן יומי 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 יבדקו ברמת GAAP
- ענף הפרמצבטיקה:
  - א. נדרש סף מינימלי של צמיחה אורגנית (צמיחה מנוטרלת רכישות) לא תפחת מ-3%
  - ב. המדדים יבדקו ברמת GAAP

מדיניות התגמול לעניין רכיב משתנה יכולה לכלול מדדים/קריטריונים נוספים/חלופיים, אשר יבדקו וישקלו לגופו של עניין.

במקרים חריגים ניתן לאשר מנגנון לחישוב מענק שנתי, באופן כללי ושאינו נקבע על בסיס קריטריונים או יעדים מדויקים, וזאת מתוך אינטרס של שמירה על מידע עסקי של החברה, ובתנאי שהוגדר 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 במדיניות זו.

#### 2.1.4 רכיב משתנה – תגמול הוני (באופציות או מניות) – מדיניות תגמול הכוללת תגמול משתנה הוני תכלול התייחסות לתקופת הבשלה, מחיר מימוש וסוגי הניצעים.

תקופת הבשלה (vesting) במדיניות התגמול לא תפחת מ- 3 שנים.

תקופת ההבשלה במדיניות התגמול תהיה הדרגתית בחלוקה אשר תתפרס על-פני כל התקופות במנות, ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.

מדיניות התגמול לא תאפשר מתן אופציות "בתוך כסף/ בכסף" במועד אישור הקצאת האופציות לנושא המשרה. לעניין זה, מנגנון לקביעת מחיר המימוש של האופציות במחיר הממוצע של המניה במהלך 30 – 90 הימים שקדמו למועד אישור תוכנית האופציות בדירקטוריון/ אסיפה כללית/ מועד ההקצאה בפועל, לא ייחשב כמתן אופציות "בתוך הכסף".

מדיניות התגמול לא תאפשר הורדת מחיר מימוש של אופציות.

#### 2.1.5 תקרת רכיב משתנה (מענק + הוני) – מדיניות התגמול תגדיר תקרה לשווי הרכיב המשתנה, המתייחסת למענק (כולל מענק חתימה ככל שרלוונטי) וכן לתגמול הוני (באמצעות אופציות או מניות), שאינה חורגת מהתקרה הקבועה להלן (ובכל מקרה לא יותר מ- 1% משווי החברה):

| החברה                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | עלות מנכ"ל    | עלות סמנכ"ל    | עלות יו"ר דירקטוריון | יו"ר דירקטוריון בתאגיד פיננסי/ גופים מוסדיים <sup>3</sup> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|----------------------|-----------------------------------------------------------|
| חברות המעו"ף                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1.75 מיליון ₪ | 1.5 מיליון ₪   | 1 מיליון ₪           | 0 ₪                                                       |
| חברות ת"א 75                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1.5 מיליון ₪  | 1.275 מיליון ₪ | 750,000 ₪            | 0 ₪                                                       |
| חברות ביתר ומטה (עד שווי של 50 מיליון ₪)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 מיליון ₪    | 850,000 ₪      | 0.5 מיליון ₪         | 0 ₪                                                       |
| חברות מתחת לשווי של 50 מיליון ש"ח                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 750,000 ₪     | 637,500 ₪      | 375,000 ₪            | 0 ₪                                                       |
| <p><b>הערה 1: במקרה של חברה ששווי השוק שלה תואם את שווי השוק של חברות המשתייכות למדד שמעליה, יש לבצע ניתוח בהתאם לקריטריונים של אותו מדד, תוך התייחסות לתוצאות הכספיות של החברה וביצועיה.</b></p> <p><b>הערה 2: לגבי חברות אחזקה, תקרת השכר לנושא משרה (רכיב קבוע/משתנה) תאושר בשים לב לסך התגמול שמקבל נושא המשרה מכלל החברות באותו אשכול חברות.</b></p> |               |                |                      |                                                           |

<sup>3</sup> "תאגיד פיננסי" – לעניין מסמך מדיניות זה כולל: גוף מוסדי; חברה שיעודה הנפקת מוצרי מדדים כהגדרתם בחוק להסדרת העיסוק בייצוג השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995; מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בסעיף 4 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994; תאגיד שקיבל רישיון לעסוק בניהול תיקים לפי חוק הסדרת העיסוק; תאגיד בנקאי כהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981; גוף אחר המספק שירותים פיננסיים שקבע שר האוצר באישור וועדת הכספים של הכנסת; תאגיד שליטה (תאגיד השולט בגוף פיננסי כאמור), המחזיק 30% או יותר מסוג מסוים של אמצעי שליטה בגוף הפיננסי ואשר יותר ממחצית מכלל נכסיו הם אמצעי שליטה בגופים פיננסיים שהוא שולט בהם.

2.1.6 **יחס רכיב קבוע/משתנה** – יש לאשר מדיניות תגמול רק אם החברה הגדירה בה את היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה, תוך הצגת נימוקים מדוע יחס זה יקדם את יעדי החברה בטווח הארוך.

2.1.7 יש לאשר מדיניות תגמול אשר מספקת לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך החברה בטווח הבינוני והארוך עבור כלל המשקיעים.

2.1.8 **שקיפות** – מדיניות התגמול כוללת מתכונת דיווח ושקיפות כנדרש בתקנה 21.

2.1.9 **תקופת העסקה מובטחת** – מדיניות התגמול כוללת הוראה כי תקופת עם נושאי משרה לרבות דירקטורים אינה קצובה בזמן.

2.1.10 **השבה/ החזרים בגין טעות** – מדיניות התגמול כוללת הוראה לפיה סכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יוחזרו עד לתקופה של לפחות 5 שנים אחורה (כולל הצמדה).

מבלי לגרוע מן האמור לעיל מובהר, כי מדיניות התגמול של גוף מוסדי/ תאגיד בנקאי, תכלול הוראה לפיה סכומים ששולמו לבעלי תפקיד מרכזי/ עובד מרכזי כחלק מהרכיב המשתנה, לרבות הרכיבים הנדחים, יהיו ברי השבה למשך תקופה של 5 שנים לפחות ממועד הענקת הרכיב המשתנה (כולל אפשרות הארכה ל- 7 שנים כמפורט להלן), וזאת לכל הפחות בשל הנסיבות הבאות:

#### א. לעניין גוף מוסדי:

- שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, ע"ב נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או קופת הגמל בניהולו;
- שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי החוסכים באמצעותו;
- קביעה של 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.
- על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

#### ב. לעניין תאגיד בנקאי:

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

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

- **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.

- **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; ואורגן מוסמך של התאגיד הבנקאי החליט שמתקיימות הנסיבות להארכת תקופת ההשבה לנושא המשרה כאמור לעיל.

2.1.11 **רכיב קבוע** - מדיניות התגמול כוללת תקרה לשווי הרכיב הקבוע (במונחי עלות שכר) בהתייחס לשווי שוק והענף בו פועלת החברה וביחס לחברות בקבוצת היחס אשר קבעה החברה, לגבי פרמטרים אלו, שאינה חורגת מהתקרה הקבועה להלן:

| החברה                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | עלות מנכ"ל    | עלות סמנכ"ל    | עלות יו"ר דירקטוריון |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|----------------------|
| חברות המעו"ף                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 1.75 מיליון ₪ | 1.5 מיליון ₪   | 1 מיליון ₪           |
| חברות ת"א 75                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 1.5 מיליון ₪  | 1.275 מיליון ₪ | 750 אלף ₪            |
| חברות ביתר ומטה (עד שווי של 50 מיליון ₪)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1 מיליון ₪    | 850,000 ₪      | 0.5 מיליון ₪         |
| חברות מתחת לשווי של 50 מיליון ₪                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 750 אלף ₪     | 637,500 ₪      | 375,000 ₪            |
| <p><b>הערה 1:</b> במקרה של חברה שעשווי השוק שלה תואם את שווי השוק של חברות המשתייכות למדד שמעליה, יש לבצע ניתוח בהתאם לקריטריונים של אותו מדד, תוך התייחסות לתוצאות הנספיות של החברה וביצועיה.</p> <p><b>הערה 2:</b> לגבי חברות אחזקה, תקרת השכר לנושא משרה (רכיב קבוע/משנה) תאושר בשים לב לסך התגמול שמקבל נושא המשרה מכלל החברות באותו אשכול חברות.</p> <p><b>הערה 3:</b> ניתן להגדיל הרכיב הקבוע ובלבד שעלות הרכיב הקבוע כולל המשתנה (במונחי עלות שכר שנתי) לא תעלה על כפל הסכום המופיע בטבלה.</p> |               |                |                      |

2.1.12 **מנגנון הצמדה** – מדיניות התגמול אינה כוללת מנגנון הצמדה אוטומטית של הרכיב הקבוע (מעבר למדד/תוספת יוקר).

2.1.13 **מענק פרישה** – מדיניות התגמול לעניין מענק פרישה כוללת התייחסות למספר פרמטרים וביניהם: תקופת העסקה, שכר ששולם, ביצועי החברה, תרומתו של נושא המשרה ונסיבות הפרישה.

מדיניות התגמול כוללת תנאי מקדים לקבלת מענק – ותק של שנתיים לפחות בתפקיד האחרון של נושא המשרה.

מדיניות התגמול כוללת תקרה למענק הפרישה, שאופן שלא יעלה על משכורת לכל שנת עבודה בתפקיד האחרון (מעבר לפיצויים עפ"י חוק).

מדיניות התגמול כוללת תקרת שווי הודעה מוקדמת, צינון, הסתגלות וכיוצ"ב לתקופה של עד 6 חודשי עבודה במצטבר.

מדיניות התגמול כוללת תקרת עלות כלל מענקי הפרישה שאינה עולה על הסכומים המפורטים להלן:

| סוג חברה                | מנכ"ל            | סמנכ"ל<br>85% ממנכ"ל | יו"ר<br>דירקטוריון<br>50% ממנכ"ל | יו"ר<br>דירקטוריון<br>בתאגיד<br>פיננסי/<br>גופים<br>מוסדיים                                                       |
|-------------------------|------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| חברות<br>במדד ת"א<br>25 | עד 3<br>מיליון ₪ | 2.55<br>מיליון ₪     | 1.5<br>מיליון ₪                  | לא יקבל<br>תגמול מעבר<br>לתגמולים<br>בגין סיום<br>ההעסקה<br>המשולמים<br>לכלל<br>העובדים/<br>המועסקים<br>באותו גוף |
| חברות<br>במדד ת"א<br>75 | עד 2<br>מיליון ₪ | 1.7<br>מיליון ₪      | 1<br>מיליון ₪                    |                                                                                                                   |
| חברות<br>במדד יתר<br>50 | עד 1<br>מיליון ₪ | 0.85<br>מיליון ₪     | 0.5<br>מיליון ₪                  |                                                                                                                   |

**הערה: אי פרסום תקרת מענק פרישה במסגרת מדיניות התגמול בלבד, לא תהווה, כשלעצמה, עילה להתנגדות למדיניות.**

**2.1.14 אישור מדיניות תגמול בחברה המצוייה בקשיים בהחזר החוב לנושיה - 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, ותוך בחינת התנהלות החברה ועמידת החברה בעקרונות של פסגות/הקופה לטיפול בהסדרי חוב. ההחלטה תובא לוועדת ההשקעות.

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

**2.1.15 אישור מדיניות תגמול בתאגיד פיננסי/ גוף מוסדי - חבילת תגמול – סך עלות**  
חבילת התגמול לנושא משרה בתאגידים פיננסיים/ גופים מוסדיים (כולל רכיב קבוע, משתנה ופרישה) לא תעלה על 2.5 מיליון ₪ לשנה. **לעניין זה – "מענק פרישה"** בגוף מוסדי/ תאגיד בנקאי משמעותו כל תגמול המשולם לנושא משרה בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום ההעסקה לכלל העובדים המועסקים בגוף המוסדי/בתאגיד הבנקאי, בהתאמה. מענק הפרישה ייחשב כרכיב משתנה, על כל המשתמע מכך.

**חריג – במקרים חריגים ניתן לאשר לנושא משרה בתאגיד פיננסי/גוף מוסדי המשתייך למדד ת"א 100 עד פי 35 מעלות התגמול הנמוכה ביותר המשולמת לעובד התאגיד (לרבות עובד קבלן שירותים/ כ"א המועסק אצל התאגיד), ובלבד שסך עלות השכר לנושא המשרה במונחי משרה מלאה לא תעלה על 3.5 מיליון ₪ (האמור כפוף לבחינת תוצאות התאגיד ביחס לעבר וביחס לתאגידים מתחרים באותו סקטור ובכפוף לאישור ועדת השקעות).**

## 2.2 הסכמי העסקה ותגמול (לרבות עדכון הסכמי העסקה)

2.2.1 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 במידה שקיים לבעל השליטה בחברה עניין אישי באישור ההסכם.

להלן הקריטריונים לאישור תנאי ההעסקה של נושא משרה לאחר אישור מדיניות התגמול של החברה:

א. יש לאשר הסכם העסקה, רק אם נתקבלה מהחברה הצהרה כי תנאי ההעסקה אושרו בהתאם להוראות חוק החברות, בדבר תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אג"ח;

ב. יש לאשר הסכם העסקה רק אם נתקבלה מהחברה הצהרה כי הסכם ההעסקה הספציפי המובא לאישור תואם את מדיניות התגמול של החברה, ככל שאושרה מדיניות תגמול כאמור בחברה;

ג. יש לאשר הסכם העסקה, רק אם הסכם ההעסקה ומדיניות התגמול של החברה, ככל שקיימת, תואמים את העקרונות שנקבעו בנוהל זה לעניין אישור מדיניות תגמול נושאי משרה.

**מובהר**, כי הסכם העסקה בו נקבע במפורש שיכלול רק רכיב קבוע, כולל הסכם יו"ר דירקטוריון פעיל, ובכלל זה הסכם העסקה במוסדות פיננסיים, ניתן לאשר ככל שעלות הרכיב הקבוע אינה עולה על עלות הרכיב הקבוע + הרכיב המשתנה, כמפורט בסעיף 2.1 לעיל ובתאגיד פיננסי/גוף מוסדי גם בכפוף לכך שעלות השכר השנתית למשרה מלאה (כולל מענק חתימה) לא תעלה על התקרה כאמור בסעיף 2.1.15 לעיל.

ד. יש לאשר הסכם העסקה, רק אם העלות הכוללת של חבילת התגמול (רכיב קבוע ומשתנה) תהא סבירה ביחס לתרומה של נושא המשרה לתאגיד ואינה עולה על הסכומים שנקבעו במדיניות זו;

ה. הסדרי התגמול הכוללים רכיב משתנה, צריכים לספק לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך התאגיד בטווח הבינוני והארוך עבור כלל המשקיעים;

ו. 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.

ז. במקרים בהם מדיניות התגמול אושרה על-ידי דירקטוריון החברה בניגוד לעמדת האסיפה הכללית, לא ניתן לאשר הסכם העסקה לתקופה העולה על 3 שנים.

2.2.2 ניתוח הסכם ההעסקה יתבסס על תרומתו של נושא המשרה לתוצאות החברה בעבר (במידה שמדובר בעדכון הסכמי שכר לנושאי משרה מכהן) ו/או על תרומתו הצפויה, תוך התייחסות לשכרם של יתר נושאי המשרה הבכירים בחברה.

2.2.3 ככלל, בעת ניתוח הסכם ההעסקה (רכיב קבוע: שכר ומענק פרישה, ורכיב משתנה: מענק ואופציות/מניות) יש לבדוק על בסיס המסמכים הנלווים לזימון האסיפה, האם בפני דירקטוריון 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 הדין במדיניות התגמול.

יודגש כי, יינתן משקל חיובי לכך שהבדיקה ההשוואתית בוצעה באמצעות גורם חיצוני ולא ע"י החברה.

- 2.2.4 ניתן לאשר רכיב קבוע (עלות שכר למשרה מלאה) בהסכם העסקה, רק אם אינו עולה על הסכומים המפורטים בקריטריונים למדיניות תגמול, בנושא רכיב קבוע, שהוגדרו לעיל.
- ניתן לאשר מענק חתימה, רק אם סך חבילת התגמול, כולל מענק החתימה, לא עולה על הסכומים המפורטים בקריטריונים למדיניות תגמול שהוגדרו לעיל.
- 2.2.5 ניתן לאשר הסכם העסקה שיכלול מרכיב של מענק פרישה, הכולל בתוכו חודש על כל שנת עבודה ועד 6 חודשי הודעה מוקדמת/ תקופת צינון/ תקופת הסתגלות מטעם החברה, כך שלא יעלו על הסכומים והתנאים המפורטים בסעיף 2.1.13 לעיל, רק אם הוא עומד בקריטריונים למדיניות תגמול בנושא מענק פרישה, שהוגדרו לעיל וזאת בתנאי שנקבעו תנאיו של מענק הפרישה מראש במסגרת הסכם ההעסקה.
- החברה תתנגד למצנחי זהב או כל שינוי של מענק הפרישה לקראת סיום תפקיד וכן תשלום עבור אי-תחרות לאחר פרישה.
- 2.2.6 יש להתנגד להסכם העסקה של מנכ"ל אשר מכהן בדיקטוריון, או לחילופין של יו"ר דירקטוריון המכהן כמנכ"ל או כפוף למנכ"ל למעט מקרים חריגים כמפורט בסעיף 2.9.
- 2.2.7 החברה תתנגד להסכם אם עלות השכר (עלות שכר כולל בונוסים ואופציות) המוצע לאישור גבוהה מפי 50 מעלות השכר של העובד המשתכר את השכר הנמוך ביותר בחברה. בהעדר נתון לגבי השכר הנמוך ביותר – ייחשב שכר המינימום על-פי דין כשכר הנמוך ביותר.

## 2.3 אישור רכיב משתנה - מענק

- החברה לא תאשר מענק לנושא משרה (בנוסף על השכר המשולם באופן קבוע בהתאם לחוזה ההעסקה), אלא אם הוא עומד בתנאים הבאים:
- 2.3.1 הקריטריונים ו/או היעדים להענקת מענק מיוחד עוגנו **מראש** בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה.
- מנגנון מתן המענק מבוסס על מדדים רב שנתיים, כמפורט לעניין זה בקריטריונים לעניין מדיניות תגמול.
- 2.3.2 סכום המענק אינו עולה על הסכומים המפורטים לעניין זה בקריטריונים למדיניות תגמול, שהוגדרו לעיל.
- 2.3.3 יש להתנגד למתן מענק מראש או בדיעבד בגין מהלך חד-פעמי (מכירת פעילות, הנפקה, גיוס הון וכו').
- 2.3.4 החברה תתנגד להענקת מענק במקרים בהם עלות השכר הכולל אינה עומדת בהוראות סעיף 2.2.7 לעיל.
- 2.3.5 יש לבחון אישור מתן מענק/בונוס "במקרים מיוחדים" (לדוגמא מועמד עם כישורים יוצאי דופן או שימור כוח אדם איכותי מיוחד) שלא בהתאם למדיניות התגמול, שלא

יעלה על 5 משכורות. במקרה זה נדרש באסיפה הכללית "רוב מיוחד"<sup>4</sup>. החלטה כאמור תובא לאישור מוקדם של ועדת ההשקעות.

- 2.4 אישור רכיב משתנה - מבוסס הון (מניות ו/או אופציות)**
- 2.4.1 החברה תאשר הקצאת אופציות לנושאי משרה 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 חברת הגמל.
- 2.4.2 החברה תתנגד לאישור אופציות שהן "בכסף" או "בתוך הכסף" במועד זימון האסיפה הכללית.
- 2.4.3 החברה תתנגד למתן אופציות שתקופת ההבשלה (vesting) הכוללת לגביהן (עבור כל הכמות) קצרה מתקופה של 3 שנים.
- 2.4.4 לא ניתן לאשר תוכנית אופציות עם תקופת הבשלה הדרגתית בחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופה במנות, ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.
- 2.4.5 ככלל, החברה תתנגד להקצאת אופציות בחברות שבהן נושא המשרה אינו בעל תפקיד (לדוגמה במקרה שמשמש נושא משרה בחברות בנות או בחברת האם).
- 2.4.6 ככלל, החברה תתנגד, לתוכנית אופציות אשר לא נקבעו בה מראש פרטיים מהותיים כגון: תקופת ההבשלה, מחיר המימוש, סוגי הניצעים.
- 2.4.7 ככלל, החברה תתנגד, למתן אופציות לבעל שליטה שאינו בעל תפקיד בחברה.
- 2.4.8 ככלל, החברה תתנגד להורדת מחיר המימוש של האופציות. ניתן לאשר באסיפה הכללית, לאחר בחינה לגופו של עניין, רק בתנאי שהסיבה להורדת מחיר המימוש נובעת מתנאי שוק מיוחדים שאינם בשליטת החברה.
- 2.4.9 החברה תאשר הארכת תקופת מימוש לאופציות אם האופציות הן "מחוץ לכסף", תוך בחינת קיומם של סעיפים 2.4.1, 2.4.7 לעיל.
- 2.4.10 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.
- 2.4.11 החברה תתנגד להענקת אופציות במקרים בהם עלות השכר הכולל אינה עומדת בהוראות סעיף 2.2.7 לעיל.
- 2.4.12 יש להתנגד לתוכנית תגמול המאפשרת הורדת מחיר מימוש אופציות.

- 2.5 אישור הסכמי ניהול עם בעל השליטה או הסכמי ניהול שלבעל השליטה עניין אישי בהם**
- 2.5.1 החברה תאשר רק הסכמי הניהול המגדירים בצורה ברורה, בין היתר, את סוגי השירותים שיוענקו על ידי בעלי השליטה, זהות נותני השירותים והיקף השירותים שינתנו בפועל במסגרת הסכם הניהול.
- 2.5.2 יש לבחון את עלות הסכם הניהול לעומת העלות האלטרנטיבית של קבלת שירותים דומים ע"י צד שלישי שאינו בעל שליטה (הסכם הניהול יאושר רק אם דיווחי החברה כוללים פירוט מניח את הדעת ביחס לעלויות האמורות).
- 2.5.3 החברה לא תאשר העלאת דמי הניהול, אלא אם התקבלו הסברים ונתונים מספקים המצדיקים את העלאת דמי הניהול, כגון גידול בהיקף השירותים או גידול בהוצאות הכרוכות במתן השירותים.
- 2.5.4 הסכם הניהול יאושר רק לאחר בדיקה שלנותני שירותי ניהול יש את היכולות והידע (כגון: כח אדם מיומן וניסיון) הנדרש לשם מתן שירותי הניהול הנדרשים.
- 2.5.5 החברה תתנגד להסכמי ניהול לתקופה העולה על 3 שנים.
- 2.5.6 יש לבחון הסכמי ניהול עם בעל השליטה כמפורט בסעיף 2.13 (הדן בקריטריונים לאישור עסקאות עם בעלי עניין).
- 2.5.7 יש לאשר התקשרות בהסכם חלוקת הוצאות בין חברה וחברות קשורות, כאשר ההתקשרות היא על בסיס עלות ההוצאות בפועל, כנגד המצאת אישור על עלות

<sup>4</sup> **רוב מיוחד** – לעניין זה – רוב מתוך כלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור התגמול, המשתתפים בהצבעה ללא קולות הנמנעים א סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

ההוצאות, כך שלחברה תהיינה בקרות על עלות ההוצאות, ובתנאי שהחלוקה תיעשה באופן פרופורציונאלי ותצמצם את הוצאות החברה.

## **2.6 מינוי דירקטורים**

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

2.6.2 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. במסגרת בחינה זו, יילקחו בחשבון גם תוכניות הכשרה והשתלמויות בהן השתתף המועמד.
- ב. אי קיומו של עבר פלילי.
- ג. הצהרת המועמד כי אינו בעל תפקיד בחברה.

2.6.3 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 כמפורט בסעיף 2.14.
- 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 הביקור יהיה רוב לדירקטורים חיצוניים ו/או בלתי תלויים.
- ה. יש להתנגד לשינוי בתקנון חברה המאפשר מבנה של דירקטוריון מדורג. חרף האמור, 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.

2.6.4 בעת מינוי דירקטור "בלתי תלוי" יש לוודא שהוכיח כשירותו לתפקיד בדומה למה שחל על דירקטור חיצוני, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל 9 שנים רצופות. הדרישה רלבנטית גם במקרה של חברות דואליות.

2.6.5 במקרה של הארכת כהונת דירקטור בחברה, תיבחן מעורבות העבר של הדירקטור, ע"י בחינת שיעור השתתפות מינימאלי ב- 75% משיבות הדירקטוריון ומשיבות הוועדות להן הוא מונה.

## **2.7 מינוי דירקטורים חיצוניים**

2.7.1 יש להתנגד למינוי מועמדים 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 החברה.
- 2.7.2 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. בחברה ללא בעל שליטה או דבקות שליטה, מועמד אשר יש לו זיקה במועד המינוי הרלבנטי לגורמי מפתח בחברה להלן: יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל, בעל מניות מהותי ונושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.
- ג. בעקבות עיסוקיו האחרים של המועמד עלולים להיווצר ניגוד עניינים עם תפקידו כדירקטור/דח"צ בחברה, או שיש בהם כדי לפגוע ביכולתו לכהן כדירקטור/דח"צ. (לדוגמא: דירקטור בגוף ריאלי ופיננסי מהותיים, כמפורט ברשימה שתפורסם ע"י משרד האוצר, ובהתאם לאמור בחוק לקידום התחרות ולצמצום הריכוזיות, התשע"ב-2014).
- ד. במקרה בו המועמד מכהן כדירקטור "רגיל" או כדירקטור חיצוני בלמעלה מ-7 דירקטוריונים שונים. של חברות ציבוריות או חברות פרטיות הידועות כמהותיות בגודלן/שוויין, ולא כולל חברות ארנק.
- הערה:** במידה ומדובר במינוי של דירקטור/דח"צ המכהן בגוף ריאלי ופיננסי מהותיים, יש לפנות לחברה ולקבל הצהרה בכתב שמינוי המועמד, אם ייבחר, מקיים את הוראות החוק לקידום התחרות ולצמצום הריכוזיות, תשע"ד-2013.
- 2.7.3 יש לבחון את איכות תפקודו של המועמד בתפקידו האחרים, לרבות כהונתו כדירקטור בחברות האחרות, על סמך ההיכרות של הקופה.

## 2.8 גמול דירקטורים ודח"צים

- 2.8.1 החברה תאשר ככלל מתן גמול שווה לדירקטורים שאינם דח"צים ולדירקטורים שהינם דח"צים (להוציא יו"ר דירקטוריון פעיל).
- 2.8.2 החברה תאשר 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.
- 2.8.3 לא יאושר תגמול באמצעות מניות/אופציות לדח"צים ולדירקטורים.
- 2.8.4 שכר דירקטור מומחה- ניתן לאשר שכר מומחה רק במקרים חריגים בהם הוכח שיש מומחיות מיוחדת לדירקטור/דח"צ ותרומתה לחברה.
- 2.8.5 יש לאשר המחאת גמול דירקטורים, לו זכאים הדירקטורים המועסקים ע"י חברת האם, המכהנים מעת לעת, למעסיקם, וזאת לאור בקשתם של הדירקטורים. משמע, הסבת זכותם של הדירקטורים לגמול לידי מעסיקם, בתנאי שלא מדובר בעלות נוספת החורגת מתשלום גמול הדירקטורים המקובלת בחברה ובכפוף לכך שהגמול אינו עולה על "הסכומים קבועים" בתקנות הגמול לחברה מסוג זה.

## **2.9 הפרדת תפקידים בין הדירקטוריון להנהלת החברה**

- 2.9.1 ככלל החברה תומכת בהפרדת תפקידי יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל כחלק מהגברת עצמאות הדירקטוריון ויכולת הפיקוח והבקרה שלו וכחלק מהפרדת סמכויות האורגנים בחברה.
- 2.9.2 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 ובתנאי שהחברה מתחייבת על כך בכתב.
- 2.9.3 יש להתנגד להסכם העסקה של יו"ר דירקטוריון המכהן בכפוף למנכ"ל, כולל דירקטור בחברת בת המכהן כמנכ"ל בחברת בת או בחברה בה לחברת האם החזקה מהותית.
- 2.9.4 יש להתנגד להסכם העסקה של מנכ"ל אשר מכהן בדירקטוריון.
- 2.9.5 יש להתנגד למינוי קרוב משפחה של המנכ"ל או מי שכפוף למנכ"ל לתפקיד של יו"ר דירקטוריון החברה (לעניין זה קרוב 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).
- 2.9.6 יש להתנגד להסכמי ניהול עם בעל השליטה או שלבעל השליטה עניין אישי בהם במידה והמועמד מכהן גם כדירקטור בחברה, למעט במקרים חריגים כמפורט להלן (במצטבר):
- א. הרכב דירקטוריון החברה מכיל לפחות 50% דירקטורים חיצוניים/בלתי תלויים;
  - ב. החברה אינה מאופיינת בעסקאות בעלי עניין מרובות ובעייתיות;
  - ג. בחברה לא התגלו בעיות ממשל תאגידי;
- כאשר שלושת התנאים המפורטים לעיל מתקיימים, ניתן להעביר את ההחלטה לידי ועדת השקעות לשם קבלת אישור למקרים החריגים לעיל.
- 2.9.7 יש להתנגד להעסקת בני משפחה, וכן להסכמי שירותי ניהול בחברה בה מכהנים יותר מ- 3 בני משפחה של בעל השליטה בחברה, לרבות בעל השליטה בעצמו<sup>5</sup>. במניין בני המשפחה לא יכללו כאלה המכהנים כדירקטורים בלבד.

## **2.10 פטור, ביטוח ושיפוי נושא משרה**

- 2.10.1 החברה תתנגד לאישור מתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות, אולם אין להתנגד למדיניות התגמול של חברה מטעם זה בלבד.
- 2.20.2 החברה תתנגד לשיפוי, אם החברה לא ביצעה ביטוח אחריות נושאי משרה. בנוסף, יש לוודא כי מתן השיפוי יעשה רק לאחר "ניצול" כספי הביטוח.
- 2.10.3 יש להתנגד לאישור שינוי תקנון החברה, בנוגע להוראות השיפוי בתקנון, אם קיימות בתקנון הקיים הוראות הנוגעות לפטור נושאי משרה בגין הפרת חובת זהירות.
- 2.10.4 יש לאשר שיפוי בתנאי שלא ניתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות בכתב השיפוי, גם אם בתקנון החברה קיים פטור.

<sup>5</sup> "בן משפחה" ראה הגדרת קרוב משפחה בסעיף 2.9.5 לעיל.

- 2.10.5 החברה תוודא כי כתב השיפוי מכסה רק את החבויות המותרות לכיסוי על פי חוק החברות. התקרה המקסימלית של סכום השיפוי תהיה עד 25% מההון העצמי של החברה למועד הפעלת כתב השיפוי לפי דוחות כספיים. בהקשר זה, ההון העצמי של החברה יוגדר כהון עצמי "מתגלגל" דהיינו ההון העצמי של החברה לפי הדוחות הכספיים (מבוקרים או סקורים, לפי העניין) האחרונים למועד הפעלת כתב השיפוי.
- 2.10.6 החברה תוודא כי סכום השיפוי המקסימאלי יעוגן בתקנון החברה.
- 2.10.7 החברה תתנגד לאישור מתן שיפוי לאדם שאינו נושא משרה בחברה. חריג לכך הוא מקרה לפיו החברה מבקשת לשפות נושא משרה בחברה הבת שמכהן כנושא משרה בחברה הבת מטעם החברה.
- 2.10.8 החברה תתנגד לאישור שיפוי ליועץ מקצועי כגון: עו"ד, רו"ח וכדומה.
- 2.10.9 החברה תבצע לפני אישור מתן שיפוי מראש את הבדיקות הבאות, שיבחנו עפ"י מידע שיועבר ע"י החברה:
- יש לבדוק כי בתקנון החברה נכללות כל ההוראות הנדרשות ע"פי חוק החברות לעניין שיפוי נושאי משרה.
  - יש לוודא שכתב השיפוי כולל רשימת אירועים מפורטת שבגינם ניתן לאשר את השיפוי וכן שכתב השיפוי מפרט את סכום השיפוי המקסימאלי.
  - יש לבצע בדיקה איכותית של האירועים בגינם יינתן שיפוי מראש, בשים לב לפעילות החברה.
  - יש להתנגד למתן השיפוי מראש במקרים בהם רשימת אירועים נראית לא רלוונטית לפעילות החברה או שמספר האירועים הוא מוגזם.
  - יש לוודא שנעשה דיון בוועדת הביקורת ובדירקטוריון החברה לעניין מתן השיפוי, לרבות בהתייחס לסכום השיפוי המקסימאלי וכן לאירועים שבגינם יינתן השיפוי.
- 2.10.10 החברה תאשר ביטוח בחברת ביטוח מפוקחת על ידי רשויות הפיקוח בארץ או בעולם.
- 2.10.11 החברה תאשר ביטוח מטריה שבו החברה מבטחת נושאי משרה שלה ושל חברות הבנות שלה על פי המגבלות האמורות לעיל. (בתנאי שיש מגבלה של זמן ושל סכום הפרמיה השנתית וגבול אחריות) ובלבד שהעלות שתידרש החברה לשלם במסגרת ביטוח המטריה לא תעלה על העלות שהיתה החברה נדרשת לשלם במסגרת ביטוח פרטני מקביל.
- 2.10.12 יש לאשר ביטוח בעסקת מסגרת לתקופה העולה על 3 שנים, כמפורט בסעיף 2.13 (עסקאות בעלי עניין).
- 2.10.13 החברה תתקשר בהארכת הפוליסה ו/או חידושה ו/או החלפתה עם חברות בשליטתה, ייבחנו גם התנאים המפורטים בסעיף 2.13.2 (עסקאות בעלי עניין).

## **2.11 שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית**

יש לאשר שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית, אם החברה תתחייב כי רמת המידע בשיטת הדיווח החדשה לא תיגרע מזו הקבועה בשיטה הישראלית.

## **2.12 הצעות רכש/רכישות/מיזוגים**

הצעת רכש תאושר לאחר בדיקה כלכלית להלן:

- 2.12.1 הערכת שווי של החברות בהצעת הרכש אשר מבססת את מחיר ההצעה במידה שצורפה לחומר, או במידה שקיימת במחלקת מחקר buy-side של מנהל ההשקעות.
- 2.12.2 בחינת קיומה של סינרגיה בין החברה הנרכשת לחברה הרוכשת/ סינרגיה בעקבות המיזוג.
- 2.12.3 בדיקת כדאיות העסקה עבור בעלי מניות המיעוט.

- 2.12.4 במקרה של הצעת רכש יש לדרוש אפסייד של לפחות 20% מעל מחיר השוק בעת פרסום הצעת הרכש. ניתן לאשר עסקה שאינה עומדת בתנאי זה, רק אם יש לכך הצדקה כלכלית ובכפוף לאישור וועדת השקעות.
- 2.12.5 במקרה של עסקאות רכישה ומיזוג ייבחנו הקריטריונים הרלנטיים לעניין אישור עסקאות עם בעלי עניין.

## **2.13 עסקאות בעלי עניין**

- 2.13.1 עסקאות בעלי עניין הינן בעלות רגישות מיוחדת מבחינה ציבורית ויש לבחון אותן באופן מעמיק, ובכל מקרה הניתוח של עסקאות בעלי עניין יובא להחלטת ועדת ההשקעות (למעט במקרה של ס"ק ט' – עסקאות בקיבוצים).
- א. מצבה הפיננסי והעסקי של החברה, האם יש לה משאבים כספיים לביצוע העסקה, תוך שמירה על איתנות פיננסית נאותה ונזילות.
  - ב. האם ניתן לבצע את העסקה/עסקה דומה עם צד שלישי שאינו בעל עניין. אם כן, האם תנאי העסקה עם צד שלישי היו עדיפים לחברה.
  - ג. כדאיות העסקה תוך בחינת יעדי העסקה והשתלבותם ביעדים ארוכי הטווח של החברה.
  - ד. השפעת העסקה על בעלי המניות/האג"ח/נושים אחרים של החברה.
  - ה. האם העסקה נבחנה על ידי מעריך שווי חיצוני. יודגש כי, החברה תיתן משקל חיובי לכך שהעסקה נבחנה על ידי מעריך שווי חיצוני שקבע כי העסקה הינה הוגנת לחברה.
  - ו. שקיפות החברה בכל הנוגע לנתוני העסקה, לרבות קבלת הערכות שווי ומסמכים נוספים שהובאו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון של החברה בעת אישור העסקה.
  - ז. החברה תתנגד לעסקה בה הדירקטוריון לא קבע ונימק באופן מפורט את הסיבות לאישור העסקה.
  - ח. החברה לא תאשר ככלל עסקת מסגרת לתקופה העולה על 3 שנים (למעט אישור עסקת מסגרת בפוליסות ביטוח לנושאי משרה).
  - ט. יש לאשר עסקאות בעלי עניין בקיבוצים (כאשר הקיבוץ הוא בעל השליטה במפעל או בקרקעות, משאבים אחרים וכו'), המידה וצורפה חוות-דעת חיצונית הכוללת השוואת הסכמי השכר לשכר הממוצע במשק באותו תחום, אשר מצביעה על כך שהסכם סביר במקרה של הסכם שכר, או השוואת שכירויות של קרקעות או ציוד, אשר מצביעה על כך שהמחירים סבירים ביחס למחיר המקובל בשוק.
  - י. יש לאשר הסכמי פשרה בנוגע לתביעות משפטיות, רק בתנאי שהם מטיבים עם בעלי המיעוט ומקטינים את העלויות שעלולות לנבוע מהמשך התביעה המשפטית לחברה.
- 2.13.2 **עסקת ביטוח עם צד קשור** - במקרים בהם החברה תתקשר בהארכת הפוליסה ו/או חידושה ו/או החלפתה עם חברות בשליטתה, יחולו על ההתקשרות עם מי מהן, גם התנאים הבאים:
- חברת הביטוח תתקשר עם מבטחי משנה, אשר יעניקו ביטוח משנה מלא (100%) לכיסוי הביטוחי שנקבע בפוליסה, כך שהשייר של חברת הביטוח מהפוליסה יעמוד על 0%.
  - הפרמיה שתשולם ע"י החברה לחברת הביטוח תהיה בהתאם למקובל בשוק הביטוח לעסקאות מסוג זה.

## **2.14 שינוי הגדרת ייעוד החברה בתקנון החברה**

החברה תתנגד לשינוי הגדרת ייעוד החברה ל"כל עיסוק חוקי".

## **2.15 תיקונים/שינויים משפטיים שונים בתקנון החברה ותיקונים אחרים**

- 2.15.1 יש לבחון במקרה של תיקונים בתקנון החברה / הסכמי שותפות (לדוגמה בשותפויות הגז) / הסכמי נאמנות האם התיקון הינו לטובת בעלי מניות המיעוט.
- 2.15.2 יש לאשר הגדלת ההון הרשום והמונפק, ותיקון תקנון בהתאם, כדי להבטיח זמינות לצורך גיוס עתידי בהתאם לצורכי החברה.
- 2.15.3 יש לאשר שינויים בהון, לדוגמה: איחוד הון ותיקון תקנון בהתאם, במידה וההליך אינו פוגע/מחליט את כוחם של בעלי מניות המיעוט ומנגד לא מגדיל את כוחם של בעלי השליטה. ובמידה וההליך אמור לשפר את התנהגות המניה, רמת הסחירות וכדומה.
- 2.15.4 יש להתנגד לשינויים בהון, לדוגמה: הגדלת הון לצורך הקצאת אופציות מועדפות, במידה ויש חשש שהליך מסוג זה יחליש את כוח של בעלי מניות המיעוט.
- 2.15.5 יש להתנגד לתיקונים / שינויים אשר מקטינים את כוחם של בעלי מניות המיעוט, ולאשר תיקונים / שינויים אשר מגדילים את כוחם של בעלי מניות המיעוט או לא חילופין לא מרעים את מצבם.
- 2.15.6 יש לאשר תיקונים והחלטות להם נדרשת החברה בתנאי שהתיקון משרת את האינטרס של בעלי מניות המיעוט, ובמידה שבעלי מניות המיעוט אדישים לשינוי לוודא שהוא אינו משפר את מצבו של בעל השליטה.

## **2.16 חברות הגז**

- 2.16.1 יש לאשר תיקון הסכם השותפות באופן כזה שלא יפגע בכוחם של בעלי (מניות) יחידות המיעוט ולא יגדיל את כוחו של בעל השליטה בשותפות/ השותף הכללי, וככל נאשר התאמת הסכמי שותפות לחוק החברות ותקנות החברות ככל שניתן.
- 2.16.2 יש לאשר העלאת הוצאות בהסכמי השותפות במידה שההעלאה הינה לטובת בעלי מניות מיעוט.
- 2.16.3 יש לאשר העלאת שכר לבעלי מקצוע מיוחדים (כגון גיאולוג), בכפוף להצהרת החברה כי מדובר בשכר הנהוג בתחום.
- 2.16.4 יש לאשר העלאת תמלוגים בעת הצבעה עבור החזקה בשותף העל ומאידך יש להתנגד להעלאת תמלוגים בעת הצבעה עבור החזקה בשותפות מוגבלת. בכל מקרה אם ההעלאה אינה לטובת בעלי מניות המיעוט יש להתנגד בכל מקרה.
- 2.16.5 יש לאשר עסקאות למכירת/ רכישת זכויות ברישיונות שאינן בין חברות קשורות, זאת לאחר בדיקה כי מחיר העסקה הינו בתנאים סבירים ומקובלים בשוק, ולאחר שהתקבלו מהחברה נימוקים לכדאיות העסקה.

2.16.6 **מינוי מפקח ושכרו בשותפויות גז** – המינוי יאושר לאחר בחינת המועמד, כשירותו, השכלתו וניסיונו הרלוונטי לביצוע תפקיד מפקח בשותפות ולאחר בחינת גובה השכר של המפקח בהתאם לגודל השותפות ובהתאם לנהוג בענף.

## **2.17 חלוקת דיבידנד/ דיבידנד בעין**

2.17.1 יש לאשר את סכום החלקה אם מצבה הפיננסי של החברה (מבחינת מינוף ונזילות) מאפשר זאת.

2.17.2 על האנליסט הממונה לבדוק את השפעת הדיבידנד על מצבה הפיננסי (מבחינת מינוף ונזילות) של החברה. אם מצא כי תיתכן השפעה שלילית מהותית על יכולת החזר החוב יש להתנגד במידה והקופה מחזיקה באג"ח של החברה.

2.17.3 לגבי הפחתת הון כאמצעות חלוקת דיבידנד בעין יש להתנגד ככל שהנכס המחולק כדיבידנד בעין מהווה מקור תזרימי לשירות החוב של החברה המחלקת.

## **2.18 רכישה עצמית של מניות**

יש לאשר רכישת מניות עצמית, לאחר בדיקה של השפעת הרכישה על מצבה הפיננסי של החברה. במידה ונקבע מחיר מטרות תתבצע בדיקה כי המחיר הינו סביר.

## **2.19 החלטה בדבר חלוקה שאינה מקיימת את מבחן הרווח (הפחתת הון)**

החברה תבחן את הקריטריונים הבאים במקרה שחברה מעוניינת לבצע חלוקת דיבידנד אשר אינה עומדת במבחן הרווח:

2.19.1 נימוקי דירקטוריון החברה לאישור החלוקה, לרבות נימוקים לכך שהחברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה לאחר החלוקה.

2.19.2 החברה תתנגד במקום בו לא בוצעה הערכה של מעריך חיצוני על פיה החברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה גם לאחר החלוקה.

2.19.3 החברה תתנגד במידה שההון 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.

2.19.4 הגורם המקצועי יבצע במידת הצורך בדיקה כלכלית עצמאית על מנת לוודא את יכולת החברה להחזר החוב לאחר החלוקה המבוקשת.

## **2.20 החלטה בהתאם לסעיף 52(א) לחוק החברות בדבר הפעלת סמכויות הדירקטוריון במקומו:**

החברה תומכת בעצמאות האורגנים ובהפרדת סמכויותיהם. יחד עם זאת, מקום בו נבצר מהדירקטוריון להפעיל את 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.

## **2.21 מינוי רו"ח מבקר**

2.21.1 יש לאשר רו"ח בעל ניסיון בחברות מסדר גודל דומה וניסיון בענף הפעילות של החברה.

2.21.2 יש לאשר משרד רו"ח בחברה לאחר שנבדקה עמידה בהגבלה על תדירות ההחלפה (לא יאושרו יותר משתי החלפות של משרדי רו"ח במשך 5 שנים).

2.21.3 אין לאשר כהונת רו"ח או משרד רו"ח מעבר ל- 9 שנות כהונה.

## **2.22 שינוי שם**

ככלל, לא נתנגד לשינוי שם חברה שאושר ע"י הנהלת החברה/דירקטוריון, זאת למעט במקרים בהם השם המוצע נוגד את תקנת הציבור.

## **2.23 טעוני בדיקה**

נושאי משרה / בעל שליטה, אשר לדעת הקופה פעלו ואישרו מהלכים שיש בהם לפגוע באופן מהותי באינטרס בעלי מניות המיעוט ו/או בעלי החוב. ההחלטה בנושא מינויים תובא לוועדת ההשקעות של הקופה.

## **2.24 השפעת פעולות על בעלי מניות המיעוט**

2.24.1 בכפוף ליתר הקריטריונים כמפורט במדיניות זו יש לאשר פעולות שמחזקות את מעמדם של בעלי המניות או משרתות את טובת בעלי מניות המיעוט.

2.24.2 יש להתנגד לפעולות הפוגעות במעמדם של בעלי מניות המיעוט ו/או מחזקות את מעמדו של בעל השליטה.

## **2.25 אסיפות אג"ח של חברות בקשיים**

אופן ההצבעה לחברות בקשיים מפורט בנוהל "טיפול בחובות בעיתיים".

## **2.26 אסיפות אג"ח (שאינן בקשיים):**

2.26.1 יש להתנגד לכל נושא החלטה אשר טומן בחובו פגיעה במעמד של בעלי האג"ח, ו/או פגיעה ביכולת החזר החוב של החברה.

2.26.2 יש להתנגד לכל שינוי בתנאי שטר הנאמנות/אגרת החוב, במידה וההצעה טומנת בחובה ויתור על תשואה או פגיעה כאמור בסעיף 2.26.1.

2.26.3 יש לאשר תיקון שטר נאמנות (באסיפות אג"ח) בקשר עם החלפת נאמן במידה ולנאמן הקיים יש חשש לניגוד עניינים ולכן דרושה החלפתו. מינוי הנאמן ואישור תשלום שכרו יעשה בדרך של מכרז, כאשר ההצעה הזולה תיבחר ובתנאי שלנאמן יש פוליסת ביטוח מספקת.

2.26.4 **מינוי ואישור מינוי נאמן** – יש לאשר המינוי ככל שהנאמן עומד בדרישות חוק ניירות ערך ובכפוף לכך שלא קיימים נגד הנאמן הליכים משפטיים הקשורים לתפקודו כנאמן ביחס לחובותיו כלפי מחזיקי תעודות החוב.

### **3: פגישה עם חברות:**

- 3.1 במקרה שבו החברה נשוא האסיפה הכללית פונה ומבקשת להיפגש או לשוחח בקשר עם החלטות ההצבעה, נסכים לקיום הפגישה או לביצוע השיחה רק מקום אנו בדעה שהפגישה תסייע להם לגיבוש החלטת הצבעה.
- 3.2 במקרים אחרים אין להיענות לקיום פגישות או שיחות עם החברה נשוא האסיפה הכללית בנוגע לאופן ההצבעה באסיפות.
- 3.3 ניתן ליזום פנייה לחברה נשוא האסיפה הכללית, במקרה שדרושים נתונים או מידע נוסף לגיבוש החלטת ההצבעה.

### **4: מקרים בהם קיים חשש לניגוד עניינים**

- 4.1 מנהל ההשקעות המקבל החלטות הצבעה בהתאם לקריטריונים שהגדירה החברה ייחשב כבעל ניגוד עניינים לכאורה במקרים שלהלן. במקרים כאמור אופן ההצבעה בהחלטה שעל סדר יומה של האסיפה הכללית יובא לאישור ועדת ההשקעות של החברה.
- 4.2 ההחלטה בדבר היות מנהל ההשקעות ו/או קבוצת מנהל ההשקעות בעל ניגוד עניינים תהא בהתבסס על המידע המצוי בידם. להלן המקרים:
  - א. בכל מקרה בו התאגיד שמכנס את האסיפה הכללית הינו אחד מהתאגידים שלהלן:
    - (1) בעל שליטה במנהל ההשקעות.
    - (2) תאגיד שבעל השליטה במנהל ההשקעות מחזיק בו שיעור של 5% או יותר מסוג כלשהו של אמצעי שליטה.
    - (3) תאגיד המחזיק סוג כלשהו של אמצעי שליטה במנהל ההשקעות בשיעור של 10% או יותר ("תאגיד קשור למנהל ההשקעות").
    - (4) תאגיד שתאגיד קשור למנהל ההשקעות מחזיק בו שיעור של 25% או יותר מסוג כלשהו של אמצעי שליטה.
    - (5) תאגיד עימו מקיימת הקבוצה אליה משתייך מנהל ההשקעות קשרים עסקיים או פיננסיים מהותיים ומתמשכים, תאגידים בשליטתו של התאגיד כאמור, בעל השליטה בתאגיד כאמור ו/או תאגידים בשליטת בעל השליטה.
  - ב. בכל מקרה בו ההחלטה המובאת לאישור הינה עם תאגיד שמקיים את תנאי (1)-(5) לעיל – יעביר מנהל ההשקעות את ההחלטה לאישור ועדת ההשקעות של החברה.
  - ג. חרף האמור לעיל, במקרה בו המלצת ההצבעה של מנהל ההשקעות הינה 'נגד' האינטרס היוצר את "החשש לניגוד העניינים", כמפורט בסעיף זה וככל שבפועל ההצבעה הינה בהתאם להמלצה האמורה ובהתאם לקריטריונים של החברה – אין חובה להביא את ההחלטה לוועדת ההשקעות. (למעט במקרים בהם מדובר בהצבעה בנושא תגמול בכירים בגופים פיננסיים ולמעט במקרים כמפורט בסעיף 4.2 (א)(2) לעיל – תאגיד שבעל השליטה בקבוצת פסגות מחזיק בו שיעור של 5% או יותר).
- 4.3 בכל מקרה בו החברה/קופה תהיה בניגוד עניינים (צדדים קשורים), תועבר ההחלטה לאישור הנציגים החיצוניים בוועדת ההשקעות, בצירוף חומר הרקע והניתוחים הנדרשים לקבלת החלטה.

**אושר בישיבת ועדת השקעות מיום 21.09.2011 (נוסח מעודכן).**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 4.04.2012**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 31.7.2013**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 21.08.14**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 19.11.14**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 3.12.2014**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 28.01.2015**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 10.02.2016**

**עודכן בישיבת ועדת השקעות מיום 26.10.2016**

**אושר בישיבת ועדת השקעות מיום 04.01.2017**