
	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 1 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

מדיניות הצבעה באסיפות כלליות

הפניקס חברה לביטוח בע"מ

שנת 2020

	חתימה	תאריך	תפקיד	שם		
				בקר אשראי	איציק דגן	בדק
				מנהל מחלקת המחקר	עודד ורד	בדק וערך
				המחלקה המשפטית	רות פשצ'יק	בדק
				מנהל ה-Middle Office	שי מדי	אישר
				מנהל מחלקת השקעות עמיתים	גלעד שמיר	אישר
				מנהל השקעות ראשי	חגי שרייבר	אישר

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 2 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

1. עקרונות בעת הצבעה באסיפות כלליות

- א. בכל החלטה תעדיף הפניקס את טובת העמיתים וזאת בהתאם לחובת הנאמנות שחלה עליה
- ב. הפניקס תפעל בהתאם ל"נוהל הצבעה באסיפות כלליות", כפי שיתעדכן מעת לעת.
- ג. בעת קבלת החלטת הצבעה תבחן התנהלות התאגיד בראי עקרונות של ממשל תאגידי תקין ויישומן, לרבות בחינת ציון הממשל התאגידי שניתן לאותו התאגיד.
- ד. יובהר כי הפניקס תתנגד להחלטות שיועמדו להצבעה על ידי תאגיד, או שינויים שיעשו להחלטות, אשר לא יפורסמו תוך פרק זמן סביר מראש, על מנת לאפשר בחינה מסודרת של הנושא.
- ה. כל החלטה שתקבל בהתאם למדרג הסמכויות הפנימי בהפניקס אשר תלוי במורכבות הנושא על סדר היום, האינטרס הכלכלי של הפניקס בנייר הערך ו/או בחברה ושיקולים רלוונטיים נוספים. להפניקס שיקול הדעת הבלעדי והמוחלט לגבש החלטות הצבעה בהתאם להשקפתה והשיקולים הרלוונטיים לנושא העומד על סדר היום, כאשר במקרים בהם לעמדת הפניקס טובת העמיתים מחייבת זאת, ניתן, לאחר קבלת אישור מראש של ועדת השקעות, לסטות מהמדיניות המפורטת להלן.

2. הרכב הדירקטוריון ומינויו

2.1. שיעור דירקטורים בלתי תלויים

- א. ככלל, לכל הפחות שליש מחברי הדירקטוריון יהיו דירקטורים בלתי תלויים ו/או דח"צים.
- ב. בחברות בעלות ממשל תאגידי בדירוג נמוך, נפעל על מנת לוודא כי הדח"צ שימונה יהיה בעל כישורים וניסיון אשר הולמים את הנדרש לתפקיד זה בחברה הרלוונטית.
- ג. בהתחשב במבנה הבעלות בחברה, יש לפעול למינוי מספר גבוה יותר של דירקטורים בלתי תלויים, בעדיפות למינוי דח"צים, ככל שהדבר יהיה רלוונטי מבחינת הדין.
- ד. סייגים נוספים:
- בחברות עם מוטת שליטה – יש למנות לפחות שליש דירקטורים בלתי תלויים (בהתבסס על הגדרתם בחוק החברות) מתוך כלל הדירקטורים בדירקטוריון.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 3 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	


- בחברות ללא מוטת שליטה – יש למנות לפחות שיעור של 50% דירקטורים בלתי תלויים (בהתבסס על הגדרתם בחוק החברות) מתוך כלל הדירקטורים בדירקטוריון, בחברות ללא מוטת שליטה.
- מנכ"ל וכפופי מנכ"ל – לא יימנו במניין הדירקטורים הבלתי תלויים.
- קריטריונים לסיווג דירקטור כבלתי תלוי – תיבחן תקופת כהונתם של המועמדים כדירקטורים בחברה (דירקטור בלתי תלוי לא יכול לכהן בחברה מעל תשע שנים רצופות, לפי חוק החברות, תשנ"ט-1999), תפקידים של המועמדים כנושאי משרה ו/או יועצים בחברה או בקבוצת החברות, קשריהם העסקיים והמשפחתיים עם בעלי עניין בחברה וכן כל תפקיד או עיסוק העלול לגרום להם להימצא בניגוד עניינים.
- תקופת צינון והעדר "זיקה" – לצורך כהונה כדירקטור חיצוני/בלתי תלוי, נדרשת תקופת צינון בת שנתיים, במהלכה נעדר המועמד מ"זיקה" כהגדרתה בחוק החברות, תשנ"ט-1999. בהתאם למהות הקשרים שהתקיימו טרם המועמדות, יש לבחון את תקופת הצינון הראויה הנדרשת.

2.2. **היקף בני משפחה** - יש להתנגד למינוי דירקטורים שהינם קרובי משפחתו של בעל השליטה, מעל שליש מהיקף הדירקטורים, כולל בעל השליטה עצמו.

2.3. **גודל הדירקטוריון** - גודלו של דירקטוריון יעמוד על היקף מירבי של 11 חברים (למעט תאגידי פיננסים ותאגידי בנקאיים הנדרשים לעמוד בכללי רגולציה מחמירים נוספים), וזאת כמובן בהתאם לגודלה ולאופי פעילותה של החברה. בתקופות מעבר (דהיינו, כשנה בסמוך לפני מועד פרישת דירקטורים), יש לאפשר מספר רב יותר של דירקטורים, בכדי לאפשר "חפיפה" בביצוע התפקיד.

2.4. **דירקטוריון מדורג** - יש להתנגד למנגנון של דירקטוריון מדורג וכן למינוי דירקטורים במסגרתו. למעט, ככל שמנגנון כאמור, נדרש עפ"י דין, או הוראת רשות מוסמכת.

2.5. **מינוי דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים באמצעות ועדת איתור מקצועית** - כחלק מסטנדרט ממשל תאגידי גבוה ורצון לחזק את איכות הממשל התאגידי בחברות, יש לעודד מינויים של דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים בתהליך איתור ומינוי סדור שינוהל על ידי ועדת איתור מקצועית ובלתי תלויה של הדירקטוריון שכלל חברה יהיו דירקטורים בלתי תלויים.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 4 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

3. כשירות הדירקטורים ועצמאותם

3.1. **כשירות חברי הדירקטוריון** - בחינת הכשירות תתבצע בהתאם להוראות חוק החברות והוראותיו בנושא, לרבות הצהרת המועמד בדבר קיום הכישורים הדרושים ובחינת יכולתו להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.


3.2. **מינוי דירקטור או דח"צ**

תמיכה במועמד לדירקטור תבחן בראש ובראשונה על בסיס נתוניו האישיים וכישוריו (בהתאם להצהרותיו) והתאמתו למבנה דירקטוריון החברה. כך למשל, במידה שלהערכת הפניקס נדרש בדירקטוריון דירקטור בעל כישורים וניסיון מסוימים, יועדף דירקטור כאמור, על-פני המועמד המתחרה. במקרה בו יש מספר מועמדים מתאימים לאותה כהונה, בבחירה ביניהם תילקח בחשבון מידת "אי התלות" של המועמד בהתאם למדרג הבא: דירקטור שמועמדותו הוצעה ע"י גוף מוסדי או דירקטור שמועמדותו הוצעה ע"י ועדה בלתי תלויה בהליך מוסדר, דירקטור שהוצע מטעם החברה (בעל השליטה).

3.3. **הארכת מינוי דירקטור**

- בעת הארכת מינוי של דירקטור, ייבחנו בעיקר הנושאים הבאים:
- משך כהונת הדירקטור** – כעיקרון יש לפעול בהתאם להגדרה בחוק החברות ולסווג דירקטור כ"תלוי" מעל לכהונה של 9 שנים, למעט האמור בסעיף ב' להלן. זאת בשים לב לאיכות הממשל התאגידי בחברה.
 - בחברות דואליות ובחברות ישראליות הנסחרות בחו"ל שלהן בעלות מבוזרת** – יש לסווג דירקטור כ"בלתי תלוי" גם אם כיהן בתפקידו מעל 9 שנים, וזאת בהנחה שמבנה הדירקטוריון בחברה הנו בהתאם למדיניות זו בעניין חברות ללא בעל שליטה (מעל 50% מהדירקטורים הם בלתי תלויים) וכן כי כהונתו ארוכת השנים של הדירקטור לא תפגע בתפקודו ובתפקוד הדירקטוריון.
 - שיעור השתתפות בישיבות הדירקטוריון**: נדרוש שיעור ההשתתפות מינימאלי של 75% בישיבות הדירקטוריון ובישיבות הוועדות להן מונו בתקופה של לפחות שנתיים שקדמו למועד המינוי (ככל שהדירקטור כיהן בחברה בתקופה זו), כאשר הרף לגבי השתתפות ב-75% לפחות מהישיבות ייושם כל שנה בנפרד, אלא אם כן נבדקו הנסיבות ונמצאו סבירות.

3.4. **הגבלת כהונה במספר דירקטוריונים במקביל**

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 5 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

א. הגבלת כהונה במספר דירקטוריונים מהותיים: יש לפעול להגבלת מספר הדירקטוריונים בהם מכהן דירקטור מוצע ל-5 דירקטוריונים מהותיים וכן יילקח בחשבון, האם לדירקטור קיים עיסוק משמעותי נוסף מעבר לכהונתו כדירקטור בחברות

ב. כהונה במקביל בחברות אחרות בקבוצה, לרבות חברות בנות והנכדות, לא תימנה במספר דירקטוריונים מהותיים ככל שפעילותם העסקית אינה חריגה ביחס לפעילות החברה/הקבוצה.

3.5 מינוי מנכ"ל כדירקטור

יש לפעול לביצוע הפרדה בין הדירקטוריון לבין ההנהלה, ולכן ככלל יש להתנגד למינוי המנכ"ל גם כדירקטור בחברה. למרות האמור, ניתן לשקול לתמוך בכהונה של מנכ"ל החברה גם כדירקטור במקרים בהם יוצג ערך מוסף מהותי בהקשר של קידום הפעילות העסקית ובפרט כאשר מנכ"ל החברה הינו בעל שליטה בה.

3.6 מינוי מנכ"ל שהינו בעל שליטה כדירקטור –

נתמוך במינוי מנכ"ל שהינו בעל שליטה, כדירקטור בחברה, רק במקום בו קיימים מנגנוני בקרה מאזנים בדירקטוריון, המאפשרים פיקוח על עבודת המנכ"ל שלא בנוכחותו.

3.7 מינוי נושאי משרה הכפופים למנכ"ל כדירקטורים


ככלל, יש להתנגד למינוי נושאי משרה או מנהלים אחרים הכפופים למנכ"ל, כדירקטורים בחברה.

3.8 הפרדת תפקיד המנכ"ל והיו"ר

א. כהונה במקביל של מנכ"ל כיו"ר: יש להתנגד לכהונה במקביל של מנכ"ל כיו"ר וכן למינוי מנכ"ל, או מי מהכפופים לו, או מי מבני משפחתו, לתפקיד יו"ר דירקטוריון, במקביל לתפקידו כמנכ"ל החברה.

ב. חריגים: ניתן להפעיל שיקול דעת במקרים חריגים במקרים הבאים כדלקמן:

- מינוי זמני: במקרים בהם קיימת הצדקה לכהונה זמנית במקביל, כגון ניהול משבר, גישור לתקופת מעבר וכדומה (ובלבד שהמינוי המקביל יהיה לתקופה קצרה).
- חברות משפחתיות: במקרים חריגים בלבד בהם החברה מציגה תרומה עודפת משמעותית לבעלי המניות ולאורך זמן (לפחות 5 שנים), ולאחר הגברת המשקל הדח"צי לרמה של 50% מהדירקטוריון, כפיצוי לאי הפרדה של תפקידי היו"ר והמנכ"ל.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 6 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	


- **חברות ללא גרעין שליטה** (רלוונטי בעיקר לחברות דואליות או חברות הנסחרות רק בחו"ל ללא גרעין שליטה): ניתן לתמוך בכהונה במקביל של יו"ר ומנכ"ל במקרים בהם לא קיים בחברה בעל שליטה וכן נמצא כי קיימים בדירקטוריון מנגנונים מאזנים המאפשרים פיקוח יעיל על עבודת המנכ"ל בהיותו יו"ר, כגון: קיומו של דירקטור בלתי תלוי מוביל, קיומה של ועדת איתור, הסבר ברור לצורך בכהונה מקבילה ובחינה של מידת אי-תלותו של הדירקטוריון.

4. הקלות והתייחסות מיוחדת לסוגי תאגידיים

4.1. חברות קטנות

- א. הגדרת הקריטריון לחברה קטנה: חברות ששווי השוק שלהן הינו נמוך מ-50 מ' ש"ח (להלן: "**תנאי הסף**") בחישוב ממוצע של 90 יום לפני המועד הקובע שנקבע לצורך השתתפות באסיפה. במקרה הצורך יעשה שימוש בפרמטרים נוספים כגון הון עצמי, מחזור הכנסות, שווי חברה בשנים האחרונות והיקף סחורה צפה.
- ב. העיקרון המנחה למתן ההקלות: היישום יתבצע בדרך של כל מקרה לגופו, כאשר העיקרון המנחה הנו, ששינויים יידרשו במקרים בהם גודל החברה ומבנה החברה יצריכו זאת באופן ייחודי, ולאחר שנחה דעתנו כי התועלת הכלכלית והרצינול המהותי במקרה של החברה האמורה הינם חיוביים וכי גרעתם של המנגנונים להלן, בנקודת הזמן הנוכחית, לא צפויה להביא לפגיעה מהותית בהיבטי ממשל תאגידי לתקופה הקרובה.
- ג. סעיפי ההקלות: להלן סעיפי השינויים שיישקלו ביחס לחברות העומדות בתנאי הסף שלעיל:
 - מינוי יו"ר כמנכ"ל יתאפשר כאשר יתברר כי ערך מינוי פונקציה אחת בתפקידי המנכ"ל והיו"ר הנו נדרש ואינו פוגע באופן מהותי במארג הממשל התאגידי בחברה וכי קיימות בקרות חלופיות.
 - מבנה הדירקטוריון - תתאפשר חריגה מהעיקרון של רכיב בלתי תלוי בגובה 1/3.
 - תוסר ההגבלה על בני משפחה המכהנים בדירקטוריון, העומדת כיום על מקסימום שליש.
 - תוסר ההגבלה על מינוי נושא משרה כדירקטור.
 - תיבחן בחיוב כהונה של יו"ר ומנכ"ל ע"י אותו אדם לתקופה מוגדרת מראש.

4.2. חברות ברשימת שימור, השעיה ומחיקה ממסחר

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 7 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

יש לבחון את הפעולות והמאמצים שביצעה החברה בכדי לחזור למסחר טרם מועד האסיפה, פעולות כגון: שימוש בעושה שוק, הפצת מניות, קשר עם משקיעים ועוד. בכל עת שחברה ברשימת שימור, השעיה או מחיקה ממסחר, ותעלה הצעה לסדר היום של אסיפה כללית לפיה בעלי מניות המיעוט יתבקשו לאשר תגמול לבעל השליטה או קרוביו או מינוי מחדש של דירקטור בחברה, יש לשקול להתנגד במידה שהחברה לא עשתה די בכדי לחזור לפעילות מסחר תקינה.

4.3. שותפות מוגבלת ציבורית

- א. מדיניות הצבעה בנושא שותפויות הזהה למדיניות ההצבעה הסטנדרטית: באופן כללי, ההצבעה באסיפות מחזיקי יחידות השתתפות בשותפות מוגבלת, תהיה בהתאם לקווים המנחים של מדיניות ההצבעה זו.
- ב. משך כהונה של מפקח: אין לאשר המשך כהונה של מפקח לתקופה העולה על 9 שנים, אך יש לשקול בחיוב רוטציה פרסונאלית של המפקח מאותה פירמת רו"ח או אותו משרד עו"ד.

5. תגמול בכירים


יש לבחון את מידת ההוגנות של חבילת התגמול, תוך התחשבות בשווייה הכלכלי של חבילת השכר כולה, על כל מרכיביה, תוך התייחסות לתוצאותיה העסקיות של החברה ולביצועיה, לרבות ביצועי המניה, לאורך זמן, וכן ככל שחבילת התגמול מבוססת על יעדים, תוך בחינת יעדים אלה. כמו כן יש לתת משקל חיובי לאיכות והתנהלו עבודת הדירקטוריון וההנהלה כגורם מנחה ומוביל את מסגרת הממשל התאגידי בחברה.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בכל מקרה לא יאושר גמול העולה על המפורט להלן, אלא באישור רוב נציגיה החיצוניים של ועדת השקעות:

תגמול- מ' ש"ח	חברת ת"א 35 דואליות	חברת ת"א 35 "ישראליות"	חברת ת"א 90	חברת יתר
תגמול מירבי מנכ"ל ויו"ר	18	10	8	5

5.1. הנושאים הנכללים במדיניות ההצבעה בנושא תגמול

- א. בכל מקום בו תתקבל הערכה כי לחברה התנהלות ראויה לאורך זמן, התנהלות הדירקטוריון אחראית ושקולה, יש לעודד גמישות ניהולית ומשקל גבוה יותר לשיקול דעת הדירקטוריון בכלל, ולוועדת התגמול בפרט, בקביעת יעדי והיקפי התגמול לנושאי משרה.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 8 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

ב. כאשר הקריטריונים שנקבעו ביחס לסעיפים העולים לסדר היום אינם חורגים באופן מהותי מהקווים המנחים שנקבעו במדיניות זו, יש לשקול לחיוב את איכות עבודת הדירקטוריון והתנהלותו על פני זמן. במסגרת זו יש להתייחס בין היתר למבנה והרכב הדירקטוריון, היקף עסקות בעלי עניין, רמת שקיפות המידע, החלטות על פני זמן וכדומה. שימוש בקבוצת השוואה: ככל שיידרש ובמיוחד בתגמול בהיקפים גבוהים יחסית, יש לערוך השוואת נתונים לקבוצת התייחסות (שהיא בדרך כלל קבוצת החברות בעלות מאפיינים דומים לפעילות החברה ושוויה) ולחוות דעה באשר לפער, אם קיים, ביחס לקבוצת ההתייחסות. יש לדרג את קבוצת השוואה בשני ממדים:

- גובה חבילת התגמול ביחס לקבוצת ההתייחסות שנבחרה.
- רמת הביצועים בהתאם לתשואה על ההון וביצועי המניה כלכליים שייבחרו כך שיתאימו לאופי פעילות החברה.


יש לאמוד את הפער בין מיקומה היחסי של החברה מבחינת גובה והתפתחות חבילת התגמול ביחס לקבוצת השוואה לבין מיקומה מבחינת מדדי הביצוע וביצועי המניה של 10 חברות המדגם בטווח של לפחות 3 השנים האחרונות ואת מידת ההלימה ביניהם.

בהתאם לתפיסת עולמה של הפניקס, העדר הלימה בין גובה והתפתחות התגמול לביצועי החברה במבחנים הללו, תחייב התאמה של התגמול מבחינת המבנה וההיקף בכדי לשפרו. יודגש כי בעוד חריגה מהמקובל בענף היא טעם להתנגד לתגמול, קביעת תגמול לפי המקובל בענף אינה מבטיחה תמיכה בתגמול, שכן ייתכן שרמת התגמול בענף גבוהה מדי, או שהקשר בין תגמול לביצועים המקובל בענף רופף מדי.


ג. מועד הבאת אישור תנאי התגמול לאישור האסיפה: הפניקס סבורה כי הסכם העסקה עם נושא משרה המחייב אישור אסיפה כללית, ראוי שיבוא לבחינה ולאישור של בעלי המניות טרם מועד תחילת העסקתו ולא בדיעבד. יחד עם זאת, אנו יש לבחון זאת בהתאם לנסיבות העניין וככל שתקופת הביניים ממועד הכהונה ועד לאישור האסיפה אינה חריגה באורכה.

ד. נוסחת התגמול: נוסחת התגמול ראוי שתהא פשוטה ונוחה להבנה, שתיקבע מראש, לא תשתנה בדיעבד, ותאפשר שיקול דעת סביר לדירקטוריון ביישומה (לרבות האפשרות להפחתה בהיקף התגמול).

ה. שיעור עליית הגמול: יש להתנגד להעלאת הגמול בשיעור הגבוה מ-30% מהגמול ערב האסיפה.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 9 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

- א. יש לאמוד את היקף הניצול בפועל של תקרות התגמול, בפרט במקום שאין בו מידע גלוי לגבי יעדי הרכיבים המשתנים אל נוכח ביצועי החברה בפועל בשלוש השנים שקדמו למועד האישור מחדש.
- ב. תשלומים דחויים: יש להתייחס בזהירות לתשלומים דחויים (כמו הטבות לאחר פרישה), שעלולים להסוות את גובה התגמול.
- ג. תגמול משתנה תלוי ביצועים: מעבר לשכר בסיס סביר, התגמול צריך להיות צמוד ביצועים, רצוי באופן ליניארי ובלי תוספות חד פעמיות.
- ד. הגדלת תגמול לקראת פרישה: אין מקום להגדלת התגמול לקראת מועד הפרישה (לרבות תשלום בגין התחייבות לא להתחרות בחברה לאחר הפרישה, זאת למעט פרק זמן של 6-12 חודשים ובלבד שנושא המשרה לא יתחרה בחברה בתקופה זו.
- ה. חריגה מתקרה או טווח שהוגדרו במדיניות: ככל שחברה בוחרת לקבוע תקרה או טווח, יש לבחון את מידת החריגה, ככל שקיימת, בין התקרה שנקבעה לבין רמות השכר הקיימות בחברה בהתאם לנסיבות המקרה.
- ו. התחשבות בסך התגמול הניתן בחברה לנושאי משרה ולבעלי עניין (עלות המטה) - ככל שמספר מקבלי התגמול נמוך יותר, ניתן לאשר מתן תגמול כבקשת החברה והכל בכפוף לאופי והיקף פעילות החברה.
- ז. שימוש בביצועים יחסיים חלף מוחלטים: יש לעודד חברות להשתמש בתגמול צמוד ביצועים יחסיים בהשוואה לביצועי הענף או מדד ההתייחסות בבורסה, ולא צמוד ביצועים מוחלטים. כשמדובר באופציות, חברות תוכלנה להשתמש במחיר מימוש צמוד למדד מניות שוועדת התגמול תגדיר, או לקבוע שהמימוש מותנה בהשגת יעדי ביצוע יחסיים (למשל יעדים מותני רווח) שקבעה ועדת התגמול.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 10 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

יג. בחינת תגמול בחברה דואלית במבנה בעלות מבוזר או חברה ישראלית הנסחרת בחו"ל: בעת בחינת בקשה לאישור מדיניות תגמול בחברה דואלית או בחברה ישראלית הנסחרת בחו"ל, יש לתת דגש על בחינת ביצועי החברה בשלוש השנים אשר קדמו למועד אישור המדיניות וכן לבחון את פרקטיקת התגמול אשר יושמה בפועל על ידי הדירקטוריון. במידה ויימצא מתאם חיובי בין ביצועי החברה לבין פרקטיקת התגמול אשר יושמה על ידה, דבר המעיד על פעילות שקולה ואחראית מצד הדירקטוריון, יש לתמוך באישור מדיניות התגמול גם אם מדינית התגמול אינה מפרטת תנאי-סף או יעדים כמותיים מדידים צופה פני עתיד.

5.2. תגמול קבוע – שכר ותשלומים שונים

החלטה לגבי תגמול הקבוע תבחן לפי שלושה פרמטרים: חבילת שכר בסיסית; תשלום קבוע; ותשלום משתנה. ככלל הבחינה תתבצע בהתאם לגודל החברה.

א. פרסום עבודת ייעוץ חיצונית (בנצ'מארק): מבלי להביע דעה לגבי נאותות השימוש בקבוצת השוואה, ככל שהחברות הסתמכו על עבודת ייעוץ חיצונית הכוללת קבוצת השוואה וככל שהיקף התגמול מצוי בטווח העליון של המקובל בשוק בתחום פעילות החברה, יש לפעול לכך שהחברות תפרסמנה את עבודת הייעוץ החיצונית, בכדי לייצר שקיפות באשר למכלול השיקולים והמידע שהובאו בפני הדירקטורים בבואם לאשר את מדיניות התגמול או הסכם התגמול הפרטני. בנוסף, יש לפעול לכך שעבודת הייעוץ תכלול מידע לגבי ביצועי החברה בהשוואה לענף או קבוצת ההשוואה שנבחרה בכדי שניתן יהיה לבחון הלימה בין מיקום התגמול למיקום ביצועי החברה.

ב. בחינת התגמול ביחס לבנצ'מרק: יש לשאוף לכך שהבחינה תהא מבוססת על בנצ'מרק של חברות רלוונטיות ככל הניתן, בעלות אופי והיקפי פעילות הדומים לחברה.

ג. השוואת ביצועי החברה: מודל ההשוואה לצורך אומדן התגמול הראוי יביא בחשבון בנוסף לאופי והיקפי הפעילות גם את ביצועי החברה והמניה לאורך זמן.

ד. חריגה מתקרה או טווח שהוגדרו במדיניות: ככל שתקבע תקרה או טווח, יש לבחון את מידת החריגה, ככל שקיימת, בין התקרה שנקבעה לבין רמות השכר הקיימות בחברה בהתאם לנסיבות המקרה.

ה. אישור בדיעבד של תכניות שכר: יש להתנגד לאישור בדיעבד של תכניות שכר. כללי התגמול בכללם, לרבות כללים בדבר מתן מענקים, אמורים להיקבע מראש בלבד ולא יינתן תגמול, אלא אם הנוסחה והתנאים לחישובו נקבעו מראש למעט רכיב בשיקול דעת בהיקף סביר.

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


	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 11 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

- ז. תקופת הודעה מוקדמת לנושאי משרה: לא תעלה על שישה חודשים, בהתחשב בביצועי החברה, במבנה ובנתוני התגמול, אלא אם במסגרת תקופה זו יתחייבו נושאי המשרה להעניק לחברה שירותים בפועל ובלבד שבכל מקרה תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 12 חודשים.
- ח. קווים מנחים בנושא מענק פרישה ותקופת הסתגלות: יש להעדיף כי תתווסף הגבלה לפיה היקף מענק פרישה ו/או מענק הסתגלות לא יעלו גם יחד על שישה חודשי שכר, זאת בנוסף לתקופת ההודעה המוקדמת המוגבלת לתקופה של עד שישה חודשים. רק במקרים יוצאים מהכלל, לרבות תרומה משמעותית של נושא המשרה, ותק רב שנים וקביעת הגבלות בגין אי-תחרות, אנו נשקול חריגה מרף זה.
- ט. מענק בגין תרומה ייחודית של נושא המשרה, לרבות בגין אירועים חד פעמיים, יובאו לאישור פרטני של בעלי המניות או של ועדת התגמול והדירקטוריון – בתלות בסכום המענק וזהות ותפקיד נושא המשרה.

5.3 תגמול לטווח בינוני - מענקים

מענק כספי ראוי שיינתן בהתאם לעמידה ביעדים, כפי שיוגדרו מראש. היעדים צריך שיהיו מותאמים למאפייני החברה ותחום פעילותה. שיעור המענק מהיעדים שנקבעו רצוי שיהא ליניארי. בנוסף, במקרים מסוימים ובפרט ככל שמדובר על נושא משרה שהינו בעל שליטה נדרש לקבוע רווח נורמטיבי שרק מעל אותו הרווח יוענק המענק.

- א. רכיב שיקול דעת: ראוי כי כללי התגמול, לרבות בדבר מתן מענקים, יקבעו מראש. אשר על כן, יש להתנגד לתוכניות שכר שתכלולנה רכיב בשיקול דעת בהיקף שאינו סביר, קרי עד 30%.
- ב. נטרול שערוכים ואירועים חד פעמים: בהינתן קביעת יעד של רווחיות, יש לפעול לכך שבמידה והמענק מוצמד לרווח הנקי, הרי נכון שישקף את תוצאותיה במידת האפשר בנטרול שערוכים ואירועים חד פעמים אחרים שבעיקרם חשבונאיים ושאינם מצביעים על ביצועים עודפים של נושאי המשרה (תגמול על בסיס שערוכים המבוססים על תזרים עתידי שהוודאות לגבי התגבשותו נמוכה, עשוי להוביל למתן מענקים שלא בהלימות לביצועים שהושגו).

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 12 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

ג. תגמול על ביצועים בראיה ארוכת טווח: נכון לבסס את רכיבי התגמול על ביצועים בראיה ארוכת טווח, כך שמענק כספי ראוי שלא יכלול ביצועים חד-פעמיים שאינם בתחום פעילות החברה או שנבעו מהשפעה חיצונית לחברה, שערוכים המבוססים על תזרים עתידי שהוודאות לגבי התגבשותו נמוכה וכן כי לא יינתן תגמול בקשר להשלמת עסקת רכישה אלא תגמול המתמרץ בגין הצלחת העסקה שיכול להינתן באמצעות רכיבים הוניים למשל. תכנית המענק ראוי שתהיה רב שנתית, כך שתכלול קיזוז של ביצועים עודפים עם תת-ביצוע במהלך שנות התכנית. חלק מהמענק צריך שייפרס קדימה, כך שתתבצע דחייה לשנים הבאות, והתשלום בעתיד יבוצע בהינתן עמידה ביעדים. אנו ניתן דגש לנושא זה בהסכמי תגמול פרטניים וככל שמדובר בנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרוב.


ד. תנאי סף כמותי למענק: לנוכח הצורך הברור בשמירה על סודיות מידע עסקי, וכתוצאה מכך הקושי של החברות לפרט את הגובה הכמותי של יעדיהן במדיניות התגמול, לצורך שקיפות של מנגנוני התגמול מול בעלי המניות שלהן, לכל הפחות ראוי שהחברה תקבע תנאי סף כמותי, רלוונטי ואפקטיבי אשר ישמש כ"מנתק זרם" שקוף לבעלי המניות לצורך תשלום מענקים. האפקטיביות של תנאי הסף נובעת מהיותו קשור למדד מוביל המייצג את ביצועי החברה בצורה מהימנה וטובה ומרמתו אשר צריכה להיקבע בשים לב לביצועי החברה בשלוש השנים האחרונות ולנסיבות מיוחדות הקיימות בענף. למשל במידה וצפויה השפעה רגולטורית מהותית או אחרת.

ה. במקרים חריגים, פרסום יעדים בתקנה 21: במקרים חריגים בהם קיים קושי לחברה לקבוע ולפרסם תנאי סף כמותי ואפקטיבי, ניתן יהיה לפרט את היעדים הכמותיים בדיעבד במסגרת תקנה 21 בדוחות הכספיים ואת מידת העמידה בהם לצד הפירוט בדבר תשלומי מענקים בפועל.

ו. תגמול מנכ"ל: תגמול משתנה תלוי ביצועים עבור מנכ"ל יהיה מבוסס על קריטריונים מדידים ומוגדרים היטב, למעט במידה ומדובר בחלק בלתי מהותי מהתגמול הכולל, שלא עולה על 3 משכורות חודשיות, ובלבד שמדובר בנושא משרה שכיר.

ז. ככלל יש לתמוך במענק מותנה ביצועים שאינו עולה על 100% מהרכיב הקבוע. במקרים חריגים, למשל כאשר השכר הקבוע נמוך בהשוואה לקבוצת ההתייחסות, נאפשר מענק עד גובה של 150% מהרכיב הקבוע. מענקים גבוהים מאלה עשויים להיות מוצדקים באמצעות ביצועים עודפים.

5.4 היבטי הדיווח הכספי בעניין תשלום המענק

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 13 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

בכל מקרה בו לבעלי המניות בחברה לא קיימת אפשרות לחשב את גובה המענק בפועל מנוסחת המענק שאושרה באסיפה הכללית (למשל אם המדד מורכב באופן שלא ניתן לחלץ את הערכים שלו באופן פשוט מהדוח הכספי) יש לפרסם מידע משלים במסגרת תקנה 21 שתאפשר וודאות גבוהה יותר לגבי שלמות ומהימנות החישוב ששימש לצורך תשלום המענק בפועל.

א. דרישת הגילוי: דרישת הגילוי היא הדרך המעשית לדעת האם המענק ששולם הוא באמת לפי החלטת האסיפה הכללית, ככל שמדובר במנגנון חישוב מורכב.

ב. הוראת 'בטלות' במקרה של אי מתן הגילוי: הוראת 'בטלות' אישור האסיפה הכללית נחוצה להבטחת עצם מתן הגילוי ומהווה סנקציה.


ג. התייחסות רואה החשבון המבקר: היות ותקנה 21 הינה במסגרת דו"ח הדירקטוריון שאינו מבוקר ע"י רואה החשבון החיצוני, התייחסות רואה החשבון המבקר נחוצה על מנת לייצר אמצעי בקרה לגבי נכונות החישוב.

ד. דיווח במסגרת תקנה 21 בדוח התקופתי: לאור העובדה שלעתים המענק המשולם מתבסס על מדדים חשבונאיים מהם מנוטרלים רכיבים שונים, אנו נקפיד על קיום דיווח ברור ושקוף במסגרת תקנה 21 לגבי האופן בו חושב המענק, כמפורט להלן:

- במסגרת התקנה ייכלל תיאום בין הרווח הנקי המאוחד המיוחס לבעלי המניות לבין הרווח השנתי הקובע לחישוב המענק, תוך פירוט הסכומים המרכיבים תיאום זה.
- כמו כן, במסגרת התקנה ייכלל פירוט של חישוב המענק השנתי, על בסיס הרווח השנתי הקובע לחישוב זה.
- בנוסף, ייכלל בדיווח האמור מצג של הדירקטוריון, כי רואה החשבון המבקר המציא לחברה חוות דעת בלתי מסויגת, וללא הפניית תשומת לב, אשר לפיה התיאום הנ"ל וחישוב המענק השנתי מוצגים באופן נאות, מכל הבחינות המהותיות.
- הכללתם בדוח התקופתי של הפרטים האמורים לעיל הינו תנאי מהותי ויסודי לאישור המענק השנתי, זאת למעט חברות דואליות.

5.5 תגמול הוני

בעת הענקת תגמול הוני, יש לפעול לכך שתנאי התכנית יהוו תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך. אנו סבורים כי באמצעות תגמול מבוסס הון ניתן לצמצם ניגודי עניינים אפשריים בין נושאי משרה לבין בעלי המניות, ובכך להניע את נושאי המשרה לטובת החברה ולטובת שיקולי מדיניות ארוכי טווח, תוך נטילת סיכונים מבוקרת. טיעון זה נחלש כאשר נושא המשרה נמנה על בעלי השליטה בחברה וכך נחלשת ההצדקה העניינית לתגמול הוני עבור בעלי שליטה.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 14 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

א. פרמטרים שייבחנו: יש לבחון את הרצינות והנימוקים שבבסיס ההענקה, נתייחס לשאלה האם תכנית התגמול נבנתה לאחר בחינת חלופות אחרות ונבחן את תנאי התוכנית, לרבות: היקף הדילול הצפוי, שוויה הכלכלי, מחירי המימוש ותקופת ההבשלה.


ב. מחיר מימוש האופציות: ככל שמדובר ברכיב הוני שמהותו אופציות, יש להתנגד למענק הוני שכזה המגלם הטבה מידית "בתוך הכסף". כמו כן, יש להתנגד למחיר מימוש המשקף הנחה ביחס למחיר המניה בסמוך למועד ההענקה או למענק הוני הניתן למימוש באופן מיידי. לעניין זה ייבחן מחיר המניה הממוצע במהלך תקופה מייצגת טרם מועד ההענקה. מנגנון מחיר המימוש : הגבוה מבין (1) ממוצע מחיר המניה בתקופה סבירה למדידה (2) מחיר מניה במועד הענקה ו/או אישור דירקטוריון. הנושא יישקל תוך התחשבות בתנודתיות המניה בתקופה זו. תגמול מבוסס מניות חסומות: ככל שמדובר ברכיב הוני שמהותו הענקת מניות, יש לתמוך בתגמול מבוסס מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות RSU, ככל שהענקתן תותנה ביעדי ביצוע הרלוונטיים לאופי פעילות החברה כגון השגת יעדי תשואה, וכו'. ניתן לשקול לתמוך במתן מניות חסומות שאינן מותנות בביצועים, ככל שמהוות פיצוי על רכיב קבוע נמוך ו/או ככל ששווין אינו עולה על שליש מגובה התגמול ההוני לפחות שנה.

ג. תמחור מחדש של אופציות לעובדים, לדירקטורים ולנושאי משרה בכירים: ביחס להפחתת מחיר מימוש אופציות, יש לבחון כל מקרה לגופו תוך התייחסות לנושאים הבאים :

- יש לבחון את תקופת הזמן שחלפה ממועד הענקת האופציות, תקופת הזמן שנותרה עד למועד הפקיעה וכן את מועדי ההבשלה (vesting) והפקיעה לאחר השינוי.
- יש להתייחס להיקף הדילול לאחר השינוי ולעלות השינוי לחברה.
- יש להתייחס לתקופת הזמן שחלפה מתחילת הירידה במחיר המניה ועד מועד התמחור מחדש, ראוי שתעלה על שנה.
- יש לצפות כי במידה והתמחור מחדש כולל שינוי של מחיר מימוש האופציות, מחיר המימוש החדש יהיה שווה או גבוה משיא מחיר המניה בשנה שקדמה למועד התמחור מחדש.
- יש לבחון האם הירידה במחיר המניה קשורה באופן ישיר לביצועי חסר של החברה ומנהליה או שמא תלויה במידה לא מועטה במשתנים אקסוגניים.

ד. הגבלת היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שבוצעו בחברה: -

- בחברות הנכללות במדד ת"א 35 יש לפעול להגבלת הדילול לכ-6%.
- בחברות הנכללות במדד ת"א 90 יש לפעול להגבלת הדילול לכ-7%.
- בחברות הנכללות במדד היתר יש לפעול להגבלת הדילול לכ-10%.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 15 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

- 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.


ה. תנאי ההקצאה ליו"ר ולמנכ"ל: ביחס לתנאי ההקצאה ליו"ר ולמנכ"ל, מחיר המימוש ותנאי התכנית צריך שיהוו תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך. בהתאם לכך, יש, בנסיבות העניין, לקבוע פרמיה ראויה על מחיר המניה בפועל ו/או יעדים מתמרצים כתנאי להבשלת/הענקת האופציות ו/או יחידות מניה חסומות/RSU ובכפוף לאמור לעיל בעניין דילול מקסימאלי.

ו. הקלה לחברות בתהליך שימור או הגנה על מצבן: בחברות מסוימות, כאלה המצויות בתהליך של שימור עסקיהן או הגנה על מצבן העסקי בשל נסיבות אישיות או כאלה הנובעות מהסביבה העסקית שלהן, או במידה ומדובר בהיקף זניח, יש לתמוך בהקצאת אופציות לנושאי משרה במחיר מימוש שהינו בסביבות הכסף המבוססות על ממוצע של לפחות 30 ימי המסחר האחרונים. במקרים בהם נדרשת פרמיה בעת ההקצאה הרי שזו תישקל בהתאם למדדים הכוללים למשל שיעור הדילול הצפוי, השלב בו מצויה החברה ושיעור הצמיחה הצפוי בה, מצבה העסקי, היקף הסחירות והתנודתיות בחברה ועוד ואשר על בסיסם תיקבע נחיצות וטווח הפרמיה הראוי בעת ההקצאה.

ז. תקופת ההבשלה (vesting): תקופת ההבשלה ראוי שלא תפחת משלוש שנים (או מימוש חלקי על פני השנים) ויש להתנגד לתקופת הבשלה של שנתיים ומטה.

ח. תקופת המימוש: תקופת המימוש ראוי שלא תפחת משנה אחרי כל מועד הבשלה. יחס הדילול בין בכירים לבין יתר העובדים ייבחן במבחן הסבירות.

ט. מנגנון evergreen: יש להתנגד לתוכנית אופציות הכוללת מנגנון evergreen (מנגנון התחדשות אוטומטית).

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 16 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

י. אופי התגמול ההוני בתאגידים בנקאיים: בתאגידים בנקאיים, לאור הקריטיות של נושא התיאבון לסיכון והנחיות המפקח בנושא, יש לתמוך בתגמול מבוסס מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות/RSU, ככל שהענקתן תותנה ביעדי ביצוע כגון השגת יעדי תשואה, הלימות הון וכו'. חברי דירקטוריון לרבות יושב ראש הדירקטוריון, יקבלו תגמול קבוע בלבד. שיקול דעת בלעדי של הדירקטורים: יש להתנגד להענקת שיקול דעת בלעדי לדירקטורים בדבר שינוי תנאי האופציות, לרבות באשר לתמחור מחדש.

יא. מנגנון האצה מידי: יש להתנגד למנגנון אוטומטי המאפשר האצה מיידית של תנאי מענק הוני, למעט במקרים של החלפת שליטה או אירועים משמעותיים שיש בהם כדי להשיא ערך לכלל בעלי המניות. במקרים מסוימים כאמור, יש לשקול תמיכה בהאצה של תנאי מענק הוני, ובלבד שלא מדובר בנושא משרה שהינו בעל שליטה.

יב. הענקת אופציות בחברה קשורה: הענקת אופציות בחברה קשורה תיבחן בהתאם למידת המעורבות של נושא המשרה בעסקיה של החברה הקשורה.


יג. הענקת תגמול הוני לקרובי משפחה של בעל השליטה: יש להתנגד להענקת תגמול הוני לקרובי משפחה של בעל השליטה, אלא אם התגמול ההוני המוצע ניתן באופן זהה למקביליו בחברה. יוער כי ככל ששיעור החזקתו של בעל השליטה גבוה יותר, כך תיחלש נטייתנו לתמוך בתגמול ההוני.

5.6. תגמול נושאי משרה בכירים במגזר הפיננסי

החוק להגבלת שכר הבכירים במגזר הפיננסי כולל הגבלות משמעותיות על היקף תגמול נושאי משרה בכירים בתאגידים פיננסיים, ובפרט קובע תקרת שכר של 2.5 מיליון ₪ לשנה והיעדר אפשרות לאשר שכר העובר את המגבלה של פי 35 משכר העובד הנמוך ביותר. בכל האמור לתגמול בכירים במגזר הפיננסי, נפעל לפי החוק.

כמו כן, מאחר ומדובר במגזר מפקח על ידי גופי רגולציה מוכרים ובדר"כ בעל סטנדרטים גבוהים יחסית ביישום כללי ממשל תאגידי, יש לבחון את כלל מרכיבי התגמול, אך ככול שאלו יעמדו בהיבטי החוק, אין להתנגד למדיניות תגמול על רקע פערים בתחומים נלווים כגון ביטוח, שיפוי ופטור. בנוגע למדיניות התגמול במגזרים האחרים, יש להמשיך ליישם את עקרונות מדיניות ההצבעה תוך התייחסות והתאמה לנורמות אשר יתגבשו בשוק בעקבות אימוץ חוק זה.

5.7. שכר דירקטורים ודח"צים

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 17 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

א. תגמול דירקטורים מעל הקבוע בתקנות: ככל כשמדובר בדירקטור מקצועי או מומחה בעל תרומה ייחודית לחברה או בחברה הנדרשת לתגמל את הדירקטורים בהיקפים גבוהים מהקבוע בתקנות החברות בנושא תגמול דח"צ לאור הסביבה העסקית בה היא פועלת, יש לתמוך בכך.

ב. הענקת שכר הגבוה מהקבוע בתקנות החברות בנושא תגמול דח"צ, תיבחן בהתייחס לעקרונות כלליים של תגמול נושאי משרה.

ג. כפל תגמול לנושא משרה שהנו דירקטור: אנו נתנגד למתן תגמול נוסף לנושאי משרה אשר מכהנים כדירקטורים מעבר לגמול המשולם להם בגין כהונתם כנושאי משרה.

ד. תגמול משתנה: תגמול משתנה תלוי ביצועים עבור דירקטורים יהיה מבוסס על קריטריונים מדידים ומוגדרים היטב, למעט במידה ומדובר בחלק בלתי מהותי מהתגמול הכולל. רכיב אשר אינו עולה על 20% מהתגמול השנתי הקבוע ייחשב לעניין זה כחלק לא מהותי.

ה. דירקטורים בגופים פיננסיים: בגופים פיננסיים מפוקחים, תאגידיים בנקאיים ותאגידיים מבטחים, תגמול הדירקטורים (למעט היו"ר) יהיה קבוע ויקבע בהתאם לתקנות גמול לדח"צ.


ו. יו"ר דירקטוריון בגוף פיננסי: תגמול יו"ר דירקטוריון בגוף פיננסי מפוקח יהיה תגמול קבוע בלבד, אשר יקבע ביחס לשיעור התגמול לדח"צ, בהתאמה לסוג הגוף הפיננסי, גודלו, מידת מורכבות התפקיד והיקף משרת יו"ר הדירקטוריון.

ז. שכר יו"ר בגוף לא פיננסי: יש לתמוך בשכר יו"ר המשקף יחס סביר בהשוואה להיקף המשרה הנדרש ממנו.

5.8 תגמול הוני לדירקטורים ודח"צים

א. פרמטרים לבחינת תגמול הוני לדח"צים: יש לתמוך בהקצאת רכיבים הוניים לדח"צים בבחינה של כל מקרה לגופו ותוך התייחסות לשיקולים הבאים:

- יחס מקסימאלי לתגמול הקבוע: החברה תקבע במדיניות התגמול שלה או בזימון האסיפה לאישור התגמול, יחס מקסימאלי בין היקף התגמול ההוני לבין התגמול הקבוע לדירקטורים, באופן שלא יעלה על 50% מהתגמול השנתי הקבוע כולל תשלום בגין ישיבות.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 18 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

- תקופת הקצאה והבשלה: התגמול ההוני יוקצה לתקופה של לפחות שלוש שנים עם תקופת הבשלה למנה הראשונה של שנתיים לפחות.
 - רכיבים עדיפים: תינתן עדיפות לרכיבים הוניים המתמרצים לתיאבון לסיכון מרוסן כמו למשל מניות; חסומות ו/או יחידות מניה חסומות RSU על פני אופציות.
- ב. תגמול הוני לדח"צים בגופים פיננסיים: בגופים פיננסיים מפוקחים, תאגידיים בנקאיים ותאגידיים מבטחים, אין לדירקטורים ולדח"צים תגמול הוני משתנה.


6. הסכמי ניהול

להלן פירוט המדיניות בנושא הסכמי ניהול בין חברות ציבוריות או פרטיות שבשליטת בעל השליטה, לחברה ציבורית בשליטתו.

- א. קריטריונים לבחינת הסכמי הניהול: 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. באישור הסכמי הניהול תיבחן האפשרות של תשלום ישיר. כן תיבחן העלות הישירה של החברה המעניקה שירותי ניהול ותמחור השירותים יתבצע גב אל גב כנגד תמחור זה.
- ב. מתן דיווח מלא ומפורט של עלויות השירותים ומהותם: יש להתנגד להתקשרות בהסכם ניהול בכל מקרה שלא יועבר לבעלי המניות דיווח הכולל תיאור מלא ומפורט של השירותים, היקפם, העלויות המיוחסות לכל אחד מהם וכן תיאור נושאי המשרה נותני השירותים.
- ג. הגבלת תקופת הסכמי הניהול: הסכמי ניהול יוגבלו לתקופה של עד שלוש שנים.

7. מיזוגים, רכישות והעברת פעילויות

- א. מבנה העסקה: יש להתייחס למבנה העסקה ולפוטנציאל הדילול, באם קיים, ולסבירותו.
- ב. רמת השקיפות: יש לבחון את רמת השקיפות הניתנת בעסקאות מהותיות, ובייחוד שקיפות בכל הקשור למחיר העסקה, הערכות שווי חיצוניות, מסמכי נאותות, מסמכי פרופורמה וכיוצא בזה.
- ג. פגיעה בזכויות בעלי המניות: יש לבחון האם במבנה העסקה שנבחר, בעלי המניות זוכים להגנה הראויה והאם מבנה העסקה יוצר חשש לפגיעה בזכויותיהם ביחס לבעלי מניות אחרים. זאת בדגש מיוחד בעסקאות למחיקת ממסחר של חברות ציבוריות המבוצעות בדרך של מיזוג משולש הופכי.
- ד. הוצאות בגין העסקה: יש לתת את הדעת לתשלומים והוצאות שכר הכרוכים בעסקה ובהעברת השליטה.
- ה. נאותות ההליך: יש לבדוק את נאותות הליך המשא ומתן בעסקה, האם נבחנו על ידי החברה אלטרנטיבות והאם נערך משא ומתן משמעותי לשיפור תנאי העסקה.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 19 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

1. בחינת אינטרס בעל השליטה: יש לבחון האם קיים לבעל השליטה בחברה אינטרס אישי זר באישור העסקה או האם מדובר בתנאים שווים לכלל בעלי המניות החברה.

8. עסקאות בעלי עניין

א. ניהול הליך תחרותי ע"י ועדת הביקורת: ברירת המחדל לטיפול בעסקאות בעלי עניין היא שוועדת הביקורת או תת ועדה שמונתה על ידה, תנהל הליך תחרותי בשוק. במקרה והוועדה מצאה שאין מקום לניהול הליך כזה, עליה לנמק זאת ולאחר מכן, לכל הפחות, לנהל משא ומתן נמרץ וממצה עם בעל השליטה. הוועדה תהיה חופשית לבחור לה יועצים ומומחים אשר אינם מייעצים לחברה או לבעל השליטה בדרך כלל או בעסקה הנדונה, ותיעזר רק ביועצים ובמומחים שבחרה כאמור. בסוף ההליך, הוועדה תחליט אם לתמוך בעסקה. במסגרת ניהול המו"מ והליך הבחינה ע"י הוועדה, אין מקום להסתמכות על משא ומתן שנוהל על ידי הנהלת החברה ולא לחוות דעת שהוזמנו על ידי הנהלת החברה או על ידי ועציה המשפטיים.

ב. בחינת נאותות העסקה: במרבית העסקאות תתמקד הבחינה בנאותות ההליך בו הוחלט לקשור עסקה עם בעל השליטה והאופן בו גובשו תנאי העסקה. במסגרת זו יש לבקש לקבל מידע כדלקמן: מה הצורך בעסקה; האם התקיימה בחינה רצינית של חלופות אחרות בשוק; האם תנאי העסקה גובשו במשא ומתן אמיתי בין ועדה בלתי תלויה של הדירקטוריון לבין בעל השליטה; מה היה הבסיס עליו הסתמכה הוועדה כשהסכימה למתווה הסופי של העסקה והאם הדיווח אל האסיפה הכללית, בה תובא העסקה להצבעה, מפרט בשקיפות מלאה את כל הדרוש לבעלי מניות המיעוט בכדי להחליט אם העסקה כדאית עבורם.


ג. בפערי אינטרס הוני של בעל השליטה, תבצע בחינה מדוקדקת: כאינדיקציה ראשונית לבחינת העסקה, ככל שלבעל העניין בעסקה קיים פער בין האינטרס ההוני שלו בנשוא העסקה ביחס לאינטרס ההוני שלו בחברה אשר הוא בעל עניין בה לפי העניין, תבוצע על ידינו בחינה קפדנית. במידה והאינטרס ההוני זהה הרי שהבחינה הראשונית, תהא פשוטה יותר לאור העובדה שהחשש לניצול מבנה השליטה לרעת בעלי מניות המיעוט, פוחת.

ד. גילוי מלא של ההליך: יש לבחון כי הדו"ח המופץ לקראת האסיפה הכללית יתאר בפרוטרוט את שלבי ההליך:

1. הרקע לעסקה.

2. הכלי המשפטי שנבחר לביצוע העסקה בפרט אם החלופה היא מיזוג הופכי משולש על פני הצעת רכש שלדעתנו עדיפה עקרונית.

3. השתלשלות ההליך התחרותי בשוק, ואם לא התקיים הליך כזה הסבר הוועדה להחלטתה לוותר עליו.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 20 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

4. השתלשלות המשא והמתן בין בעל השליטה לבין הוועדה.
5. השינויים שנעשו במתווה העסקה וההסברים להם.
6. הצעדים שננקטו כדי לבחון חלופות אחרות.
7. הדרך בה טופלו חלופות שהוצעו על ידי צדדים שלישיים.

ה. בחינה כי המיעוט מרוויח מהעסקה את המרב שניתן להשיג עבורו: המדיניות היא כי על בעל השליטה הנטל לשכנע שהעסקה טובה למיעוט מהחלופות לה (הימנעות מעסקה; עסקה דומה או אחרת עם צד שלישי; עסקה אחרת עם בעל השליטה). במסגרת הבחינה יש להבטיח כי המיעוט מרוויח מהעסקה את המרב שניתן להשיג עבורו.

ו. בסוגים מסוימים של עסקאות יש לבחון קיומו של הליך תחרותי או הליכים אחרים שהגדירה וועדת הביקורת של החברה. אנו רואים בקיומו של הליך תחרותי כלי חשוב להבטחת טובתה של החברה.

9. מבנה הון

א. הגדלת הון מניות רשום


בקבלת החלטה בדבר הגדלת הון המניות הרשום של החברה, נדרש אישורם של בעלי המניות באסיפה כללית, ברוב רגיל, אלא אם תקנון החברה קובע רוב אחר (בחברות שלא תיקנו את התקנון לאחר כניסתו לתוקף של חוק החברות ב-1.2.2000, הרוב הדרוש הוא 75% מהמשתתפים בהצבעה).

דרישה לאישור בעלי המניות: חברה ציבורית מבצעת תהליך זה מעת לעת ומשתמשת בהון. המניות לצורך גיוס הון חדש, הגדלת תכניות תגמול מבוססות הון וניצול הזדמנויות בתחום המיזוגים והרכישות. אנו סבורים כי מדובר בהליך המהווה חלק בלתי נפרד מניהול עסקיה השוטפים של החברה. הדרישה לאישורם של בעלי המניות תורמת ליכולתם לפקח על הקצאות עתידיות.

ב. הקצאות/הנפקות הון

בחינת הקצאות הון לא שוויוניות: יש לבחון ביתר קפידה הקצאות הון שיובאו לאישור בעלי המניות תוך שימת לב מודגשת לנקודות הבאות:

- תנאי ההצעה ביחס לשווי כלכלי הוגן.
- נחיצות ההקצאה והרציונל שלה עבור החברה ובעלי המניות.
- בחינה אלטרנטיבית של ההקצאה ותנאיה.
- דילול מקסימאלי של בעלי המניות הקיימים.
- פוטנציאל לפגיעה בזכויות בעלי המניות.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 21 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

ג. שינויים בהון המניות המונפק

לשם החלטה בדבר שינויים בהון המניות המונפק, איחוד הון ופיצול הון, דרוש אישור בעלי המניות. יש להתמקד בשאלת התועלת הגלומה בהחלטה זו לשם פישוט המסחר בבורסה והגדלת הסחירות בניירות הערך, תוך התייחסות לתנאי השינוי ועלותו לבעלי המניות.

10. חלוקת דיבידנד

בקבלת החלטה בנושא חלוקת דיבידנד, יש ליישם מבחנים נוספים שמטרתם לחלץ את הרווח הראוי לחלוקה העומד במבחני יכולת הפרעון המתבססים על רמת וודאות גבוהה יותר של התזרים המשתמע מהרווח החשבונאי כמפורט כדלקמן:


א. לאור יישום תקני IFRS המשפיעים על יתרות הרווח של החברה באופן שעלול לעתים להגדיל באופן מלאכותי את הרווח הראוי לחלוקה, יש להמליץ על ביצוע מבחנים נוספים לרווח הראוי לחלוקה בכדי להימנע ממצבים שסופם החלשת בסיס ההון של החברה באופן העלול לפגוע ביכולת ייצור התשואה של החברה בעתיד ובכלל בעלי המניות.

ב. חלוקת דיבידנד וכן החזר השקעה מגדילה באופן מיידי את תשואתם הכוללת של בעלי המניות מהשקעתם בנייר הערך. חברות בעלות מדיניות דיבידנד ברורה, המיושמת באופן עקבי, הינן חברות הזכות לתמחור יתר מצד משקיעיהן. יחד עם זאת, לעתים החלטת חלוקה מתבססת על שיקולים שאינם עולים בקנה אחד עם טובת החברה בטווח הבינוני-ארוך, שיקולים של צרכי הון בקבוצה ו/או בקרב בעלי השליטה.

ג. חוק החברות מאפשר חלוקת דיבידנד גם כאשר לחברה הפסד מצטבר, אך בשנתיים האחרונות, היה לחברה רווח. ניתן לחלק דיבידנד באישור בית-משפט במקרים בהם יתרת העודפים נמוכה מסך החלוקה או אף שלילית, בתנאי שביהמ"ש השתכנע שהחלוקה לא תפגע ביכולת הפירעון של החברה בעתיד. לאור זאת, נקבעו מספר כללים לגבי אמידת היקף הדיבידנד שניתן לחלק לצורך יישום הולם של מבחן יכולת הפירעון:

ד. סכום הדיבידנד המקסימלי שניתן לחלק (ללא אישור מיוחד של בית משפט) הוא הסכום העומד במבחן הרווח לפי סעיף 302 בחוק החברות.

ה. על בסיס הטרמינולוגיה של תקני IFRS, מבחן הרווח מיושם כחלק בעלי המניות של החברה המחלקת (ללא חלק המיעוט) ברווח/הפסד לפני רווח כולל אחר-היתרה המצטברת (יתרת עודפים) או הסכום שנצבר בשנתיים האחרונות, לפי הגבוה שבהם (והכל כמובן לאחר ניכוי דיבידנדים שכבר חולקו).

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 22 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

1. סכום הדיבידנד המחולק בפועל צריך להיות קטן מהסכום העומד במבחן הרווח, אם בסכום העומד במבחן הרווח נכללו שערוכים מהותיים. לעניין זה, המונח "שערוך" מתייחס לכל התאמת ערך של נכסים או התחייבויות (הן כלפי מעלה והן כלפי מטה) אשר נכללה בסכום העומד במבחן הרווח ואשר תזרים המזומנים המשתמע ממנה אינו ודאי למעשה. העיקרון הוא שככל שתזרים המזומנים המשתמע מהשערוך הוא פחות ודאי, סכום הדיבידנד המחולק בפועל צריך להיות קטן יותר.

2. מידת הוודאות של תזרים המזומנים המשתמע משערוך בסכום נתון תלויה ב:

- משך הזמן הצפוי עד למימוש הנכס או ההתחייבות ששוערכו; -
- ההסתברות שעד למימוש הנכס או ההתחייבות ששוערכו יתרחש שינוי הפוך בבסיס אשר לפיו נעשה השערוך (שווי הוגן, שווי בר-השבה, שער מטבע, מדד, אינדקס וכו'); ו-
- העוצמה האפשרית של שינוי הפוך בבסיס אשר לפיו נעשה השערוך. לדוגמה: העוצמה האפשרית של ירידה במדד המחירים לצרכן במחצית השנה הקרובה עשויה להיות קטנה מהעוצמה האפשרית של ירידה בשער הדולר באותה תקופה; או: העוצמה האפשרית של עליה כללית במחירי הנדל"ן בשנה הקרובה עשויה להיות גדולה העוצמה האפשרית של עליה בשווי ההוגן של מניית חברה ספציפית בתחום הנדל"ן באותה תקופה.

ח. סכום הדיבידנד המחולק בפועל צריך להיות קטן מהסכום המתקבל לאחר הפעלת השיקולים המצוינים לעיל אם בסכום האחרון נכללו רווחים של חברות מוחזקות אשר טרם חולקו ואשר אין לגביהם מחויבות או תוכנית ברורה לחלקם תוך זמן קצר (לכל היותר 3 חודשים).


ט. העיקרון הוא שככל שחלוקת הרווחים האמורים תוך זמן קצר על ידי החברות המוחזקות היא פחות ודאית, סכום הדיבידנד המחולק בפועל צריך להיות קטן יותר.

י. סכום הדיבידנד המחולק בפועל צריך להיות קטן מהסכום המתקבל לאחר הפעלת השיקולים המצוינים לעיל אם קיים חשש שהמזומנים הנותרים בידי החברה המחלקת לאחר החלוקה לא יספיקו בהתחשב בתכנית העסקיות לשנתיים הקרובות.

יא. העיקרון הוא שככל שהתוכניות העסקיות אינן מגובשות מספיק או שהן מתבססות על הנחות שאינן ריאליות מספיק או שהן מתבססות על השגת מימון שזמינותו או עלויותיו אינם ברורות מספיק, סכום הדיבידנד המחולק בפועל צריך להיות קטן יותר.

יב. יש להתנגד במקרה שתדרש הפחתת הון מיוחדת.

11. גלולת רעל

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 23 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

תמיכה במנגנונים שאינם מעכבים או מונעים החלפת שליטה: יש לתמוך במנגנונים שאינם מעכבים או מונעים החלפת שליטה. במקרה של ניסיון להחלפת השליטה בחברה ציבורית יש להתחשב ברצונם של כלל בעלי המניות ויש לתת לכוחות השוק לפעול מקום בו מחיר המניה מייצג מצבים של תת ניהול או כשל.

12. תהליכי הסדר ופירוק בגין אגרות חוב שכשלו

בבחינת ההסדר יש להתייחס לנקודות הבאות בהתאם למידת הרלוונטיות שלהן להסדר המוצע:


א. בחינת ההסדר והחלופות: יש לבחון את כדאיותו הכלכלית של ההסדר ביחס לחלופות אפשריות, לרבות פירוק החברה. יש לבדוק את האפשרויות לקבל הצעות מתחרות מבעלי שליטה חלופיים. השליטה לא תישאר בידי בעל השליטה הקיים אם יתברר כי מצב בעלי האג"ח יוטב על ידי הזרמת הון מבעל שליטה חלופי.

- כדי שבעל השליטה יישאר במעמדו, יהא עליו להזרים לחברה ו/או לבעלי האג"ח ערך שלא יפחת מערך המניות שתישארנה בידי בתוספת ערך הוויתור על התביעות כלפיו.
- אומדן סבירות יכולת עמידתה של החברה בהסדר המוצע, יכריע במידה רבה באשר לשווי התזרים החדש.
- יש לבחון האם מאפייני ההסדר משקפים את רמת הסיכון (ריבית, בטוחות).
- יש לבחון דרישה להמרה חלקית למניות, כך שמחזיקי האג"ח יוכלו ליהנות משיפור במצב ועלייה במחיר המניה.
- יש לבחון את מידת מעורבותם של נושים נוספים ובכללם בנקים מלווים, וכן של בעלי שליטה ו/או משקיעים פוטנציאליים.

ב. הקצאת מינימום זמן למחזיקים לצורך קבלת החלטות: לנוכח ריבוי ההסדרים המתגבשים במשק, אסיפות מחזיקי האג"ח מכונסות ע"י החברות או ע"י הנאמנים בלוחות זמנים שאינם מאפשרים למחזיקים זמן סביר לביצוע שיקול דעת ולקבלת החלטה נאותה. היות והאסיפה מזומנת בצו בית משפט, קיים חשש שאי כינוסה במועד יגרום נזק לחברה. בפועל, אנו רואים שההסדרים מתמשכים לאורך זמן ושגורם הזמן נועד בעיקר על מנת לייצר לחץ אל מול המחזיקים. לפיכך, אנו יש לפעול להתנגדות המחזיקים להחלטות בכל אסיפת אג"ח אשר תותיר פרק זמן לקבלת החלטות הנמוך מ-9 ימי עסקים.

13. כתבי אופציה

שינויים בתנאי כתבי אופציה ייבחנו בשים לב למהותם ולהשפעתם על בעלי המניות ומחזיקי האופציות. בנושאים אלה יש להתחשב בעובדה כי ייתכנו שינויים אשר יגלמו ניגוד עניינים מובנה בין האינטרס של מחזיקי האופציה לבין מחזיקים של ניירות ערך אחרים של החברה.


	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 24 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

14. ביטוח, שיפוי ופטור נושאי משרה

- א. התקשרות בכיסוי ביטוח – יש להעניק כיסוי ביטוחי לנושאי המשרה בחברה, מאחר ומדובר ברובד ראשוני במסגרתו החברה מבקשת לפזר את סיכונה. בהתקשרות שכזו, יש לבחון האם הפרמיה המשולמת ביחס לכיסוי הביטוחי הינה סבירה.
- ב. מתן שיפוי - יש להגביל את סכום השיפוי ליכולתה הפיננסית של החברה במועד מתן השיפוי. לא תאושר הגבלת סכום השיפוי המקסימאלי עבור כל נושאי המשרה במצטבר, למעל 25% מהונה העצמי של החברה, 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. מגבלה כאמור, לתשלום השיפוי המקסימאלי, צריך שתיכלל גם בתקנון החברה.
- ג. מתן פטור - יש לתמוך במתן פטור לכל נושאי המשרה, לרבות בעלי שליטה וקרוביהם, בתנאי שייכתב בתקנון ובכלל כתבי הפטור של החברה לדירקטורים ונושאי המשרה בה כי הפטור שניתן אינו חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי. מדיניות זו כפופה להפעלת שיקול דעתנו בכל מקרה לגופו. בין היתר, נתנגד למתן פטור גם בנסיבות המתוארות לעיל, כאשר בית משפט אישר בשלוש השנים האחרונות הגשת תובענה ייצוגית או תביעה נגזרת, לפי העניין, נגד בעל השליטה בחברה או נגד נושאי משרה בה שעניינה הפרת חובת הגינות, הפרת חובת אמונים או קיפוח בעלי מניות המיעוט. בחברות ללא מוטת שליטה אנו נתמוך בהענקת כתבי פטור אף ללא החרגת עסקאות בעלי שליטה כאמור.

15. מינוי רואה חשבון מבקר

- היבטים לבחינת מינוי רואה חשבון מבקר: ככלל, יש לשאוף לכך שרמת המעורבות של ועדת הביקורת תהיה גבוהה, כאשר איכות הביקורת והיקפה הראוי יהווה שיקול מרכזי בבחירת רואה חשבון המבקר. יש לפעול לכך שהאסיפה הכללית תבחן את מינויו של רואה החשבון המבקר תוך התייחסות להיבטים הבאים:
- רמת הכשירות והמקצועיות, לרבות קיומה של מחלקה מקצועית עצמאית, וכן שיוכו לפירמה בינלאומית, בפרט כאשר רואה החשבון המבקר אינו נמנה על המשרדים המובילים.
 - אי תלות ומניעת ניגוד עניינים בין תפקידו של רואה החשבון המבקר בחברה לבין קשרים נוספים שלו עם בעלי מניות/נושאי משרה
 - היקף השכר והיחס בין היקף שכר הטרחה בגין שירותי ביקורת ומס לבין היקף השכר עבור שירותים אחרים, תוך שימת לב למהות השירותים האחרים. אנו נשקול להתנגד למינוי רואה חשבון מבקר אשר היקף שכרו בגין שירותי ביקורת ומס בשנה הקודמת למועד מינויו נמוך מ-70% מהיקף שכר הטרחה הכולל ששולם לו.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 25 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

- האם בשלוש השנים האחרונות החברה נדרשה לבצע הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים, בין היתר בשל טעויות או סטיות מהותיות ביחס לאומדנים או הנחות.
- האם בשלוש השנים האחרונות בית המשפט אישר תביעה ייצוגית או נגזרת כנגד רואה החשבון המבקר של החברה בקשר עם דוחות החברה.
- משך ההתקשרות של המשרד עם החברה.


16. אישור רטרואקטיבי של עסקאות

- א. אישור עסקאות בהליך לא תקין: יש להתנגד לאישור רטרואקטיבי של עסקות או של הסכמים שאושרו בהליך לא תקין בעבר ומובאות בדיעבד לאישור האסיפה הכללית, למעט בנסיבות בהן הבקשה הינה מטעם בית משפט ולאחר שהוגשה הצעת פשרה בין הצדדים.
- ב. אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל או דירקטור: לעניין אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל או דירקטור, אין להתנגד לקבלת אישור האסיפה הכללית במסגרת האסיפה השנתית הקרובה של החברה, אולם זאת בתנאי שוועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי הכהונה והעסקה, תנאי הכהונה והעסקה הם בהתאם למדיניות התגמול, תנאי הכהונה והעסקה אינם גבוהים או שונים ממש מבעבר ובלבד שהאישור הרטרואקטיבי ניתן בתוך זמן סביר.

17. שינויים בתקנון חברה ובמתכונת דיווח

להלן מספר הסתייגויות מהותיות:

- א. הקטנת רוב נדרש: באופן כללי וגורף, הפניקס מסתייגת מתיקונים שמהותם הקטנת רוב נדרש באישור נושאים מהותיים באסיפות כלליות (לדוגמא: החלטות בדבר שינוי הון, החלטות בדבר הליכים מהותיים כמיזוג, שינוי בתקנון).
- ב. מרווחי זמן בלתי סבירים: הפניקס מסתייגת מהוראות בתקנון המאפשרות כינוס אסיפות כלליות במרווחי זמן בלתי סבירים אשר יש בהם חשש למנוע מבעלי המניות לנהל דיאלוג ממצה אל מול נציגי החברה בנושאי האסיפה.
- ג. שיקול דעת בלעדי בחלוקת דיבידנד: ככלל, נשאף כי ההחלטה על מדיניות חלוקת דיבידנד תהיה בידי האסיפה הכללית. יחד עם זאת, הבחינה בסוגיה זו תעשה בהתאם לנסיבות ואופי החברה, לרבות איכות הממשל התאגידי הקיים בה.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 26 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	


ד. נוסח חוק החברות בהתייחסו לשיפוי ולפטור: הפניקס מסתייגת מנוסח חוק החברות בהתייחסו לשיפוי (סעיף 260 ב'א') היות והוא אינו קובע פרמטריים כמותיים להיקפו, וכן מתיר הסמכה בלעדית של הדירקטוריון בקביעת גובה השיפוי. ראוי להגביל את סכום השיפוי המותר, הקבוע בתקנון ובכתב השיפוי, בהתאם ליכולתה הפיננסית של החברה במועד מתן השיפוי וכן להחריג את הפטור שניתן מהחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

ה. מינוי דירקטור ע"י הדירקטוריון: יש להצביע בעד על אפשרות למינוי דירקטור ע"י הדירקטוריון וזאת כל עוד מינויו של הדירקטור יובא לאישור אסיפה הכללית בטווח של עד 6 חודשים לאחר מכן. כהונה של דירקטור כאמור תעמוד בתוקפה רק עד מועד האסיפה הקרובה.

ו. רמת הדיווח במעבר לרישום כפול: בעת שינוי מתכונת דיווח בעת מעבר לרישום כפול (מעבר ממתכונת דיווח בהתאם להוראות פרק ו' לחוק ניירות ערך, למתכונת דיווח בהתאם להוראות פרק ה' 3 לחוק ניירות ערך), ובכדי למנוע פגיעה במשקיעים, יש לבחון האם שינוי במתכונת הדיווח צפוי לפגוע ברמת המידע והשקיפות לה היו מורגלים המשקיעים והאם נושאים המהותיים למשקיעים אינם מופיעים בדוח השנתי של החברות הזרות הנהנות מהקלות בדיווח. הדוחות לגביהם חל חוק הרישום הכפול ובעקבותיו חברות אלו זכאיות להקלות בדיווח, הינם: (א) דוח ה-20-F שהינו הדו"ח השנתי, (ב) דו"ח ה-6-K שהינו דו"ח רבעוני. כנגד זאת, הדוחות המוגשים על ידי החברות המקומיות בארה"ב (Domestic Companies) בהם ניתן גילוי נרחב במתכונת ובאופן ההצגה הינם: דוח ה-10-K (דוח שנתי) ודו"ח ה-10-Q (דוח רבעוני). לאור זאת יש לבקש כי רמת הגילוי והשקיפות תהיה במתכונת הדיווח של החברות המקומיות בארה"ב. ההשוואה לדוחות המוגשים על ידי החברות המקומיות בארה"ב נועדה למנוע פגיעה במשקיעים בכל הקשור לרמת הגילוי, השקיפות ואופן ההצגה הנדרשים.

ז. תניה לדין ישראלי בעת רישום כפול: לצורך החלטת ההצבעה במהלך המעבר לרישום כפול, יש לבחון את הצורך להכליל בתשקיף תניה לפיה הדין הישראלי וסמכות בתי המשפט בישראל יחולו בכל מקרה על בעלי המניות הישראליים גם לאחר המעבר.

ח. חברות הכפופות לדין זר: יש להצביע בהתאם למדיניותנו המותאמת לחברות הנסחרות בבורסה בת"א, וזאת ככל שהדבר אינו עומד בניגוד לדין המחייב את החברה בהתאם למקום רישומה. במקרים יוצאי דופן הנגזרים ממקובלות שוק ולא דין זר, נאפשר שלא לבצע התאמה למול השוק הישראלי, כאשר נשתכנע כי קיים מנגנון חליפי השומר על מסגרת ממשל תאגידי סבירה שיש בה כדי להציף ערך לחברה ולכלל בעלי המניות.

	שם נוהל: מדיניות הצבעה באסיפות כלליות		נושא: אסיפות כלליות
	עמוד 27 מתוך 27	תאריך תחולה: 01/07/2020 תאריך עדכון: 22/07/2020	נושא משנה: השקעות
רמת סיווג: מוגבל	סטטוס: מאושר	מהדורה: 02	

ט. החלטות באישור אסיפת בעלי המניות - חוק החברות מאפשר קבלת החלטות בנושאים ספציפיים באמצעות האסיפה הכללית ו/או הדירקטוריון. במקום בו ניתנה האפשרות לקבלת החלטות בידי האסיפה הכללית, יש לשאוף להתיר סמכות זו בידיה, בהתאם לטיב החברה, איכות הממשל התאגידי בה ומאפייני השליטה.

18. נושאים מנהלתיים

- א. במסגרת הניהול השוטף של עסקי חברה ציבורית מתקבלות החלטות ניהוליות שוטפות, אשר לעתים מחייבות את אישורם של כלל בעלי המניות. יש לבחון כל נושא מסוג זה, עניינית, תוך שימת לב מודגשת להשלכות העסקיות של המהלך המוצע על טובת החברה בטווח הבינוני-ארוך. דוגמה להחלטות בנושאים מנהלתיים כאמור הם: שינוי שם חברה, הקצאת כספי חברה לצדקה וכיוצ"ב.
- ב. דיון מקדים באסיפות כלליות שטרם דווחו לציבור – ככלל, דיון בנושאי האסיפה יתקיים לאחר פרסום נושאי האספה.
- ג. כינוס אסיפות בתקופות המאופיינות בעומסי שיא - יש לעודד את החברות לרכז את הנושאים ולכנס אסיפות כלליות ואסיפות מיוחדות, כך שתיערך אסיפה כללית אחת המרכזת את כלל הנושאים הרלוונטיים.

מסמך זה עניינו בעיקרי אמות המידה שעליהם מסתמכת הפניקס בבואה לקבל החלטות הצבעה/השקעה. המסמך הנ"ל אינו מתיימר להיות ניתוח מלא של כל העובדות והנסיבות הקשורות לאמור בו ואופן ההצבעה/ודעת החברה ייבחנו מעת לעת ועלולות להשתנות בכל עת. אין במסמך זה כדי להחליף את שיקול הדעת העצמאי של נציגי הפניקס ו/או קבלת ייעוץ מקצועי לגבי אופן ההצבעה ו/או את קבלת החלטות בידי החברה. החברה שומרת לעצמה את הזכות לקבוע באופן פרטני את אופן הצבעתה בכל אסיפה, בהתאם לנסיבות ולשיקול דעתה ברוח העקרונות המפורטים לעיל ובהתאם להוראות הדין.