

# עיקרי עדכון מדיניות הצבעה 2019 - 2020

אנטרופי שירותי מחקר כלכלי

מרץ 2019

### 1. מינוי דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים

במסגרת מדיניות ההצבעה המעודכנת הוספנו התייחסות לתקופת צינון והעדר זיקה עבור מועמדים לכהונה כדירקטורים חיצוניים/בלתי תלויים. לצורך כהונה כדירקטור חיצוני/בלתי תלוי נדרשת תקופת צינון בת שנתיים בה נעדר המועמד מ"זיקה"<sup>1</sup> כהגדרתה בחוק החברות. בהתאם למהות הקשרים שהתקיימו טרם המועמדות אנו ניטה לדרוש תקופת צינון ארוכה יותר.

### 2. תמיכה במועמד לתפקיד דירקטור מטעם משקיע מוסדי

במדיניות הקיימת, אנו מעודדים מינוי דירקטורים באמצעות ועדת איתור בלתי תלויה של הדירקטוריון. במקביל, ככל ובאסיפה כללית יציע משקיע מוסדי מועמד לתפקיד דירקטור או דח"צ, ומנגד, לא בוצע תהליך איתור סדור ובלתי תלוי, אנו נמליץ לבחור במועמד שיוצע ע"י המשקיע המוסדי, ככל שאכן מדובר במועמד ראוי. במדיניות ההצבעה המעודכנת בחרנו לחדד את הנושא. ככלל עדיין ניתן עדיפות לתהליך מינוי המבוסס על ועדת איתור בלתי תלויה. יחד עם זאת, ככול שגוף מוסדי בעל שיעורי אחזקה משמעותיים יבחר להעמיד מועמד מטעמו ויעביר אלינו חיווי אקטיבי כי הוא מבקש לתעדף את הדח"צ שהוצע על ידו משיקולים המקדמים את כלל בעלי המניות בחברה, אנו ניטה לתעדף מועמד זה.

### 3. מינוי של מנכ"ל כדירקטור

במסגרת מדיניות ההצבעה הקיימת, נהגנו לתמוך במינוי של מנכ"ל כדירקטור. לאור התייחסויות שקבלנו מהגופים המוסדיים וועדות ההשקעה, במסגרת מדיניות ההצבעה המעודכנת אנו ניטה להסתייג ממינוי מנכ"ל כדירקטור. תפקידו של הדירקטוריון, בין היתר, הינו התווית מדיניות החברה, פיקוח על ביצועי ההנהלה וקביעת יעדים אסטרטגיים ארוכי טווח. משכך, אנו סבורים כי נכון יהיה לבצע הפרדה בין הדירקטוריון לבין ההנהלה. למרות האמור, אנו נשקול תמיכה בכהונת מנכ"ל כדירקטור במקרים בהם יוצג ערך מוסף מהותי לחברה בהקשר קידום הפעילות העסקית ובפרט כאשר מנכ"ל החברה הינו בעל השליטה בה, ובכפוף לקיומם של מנגנוני בקרה מאזנים בדירקטוריון.

### 4. חברות בעלות זירוג סיכון ממשל תאגידי גבוה

החל משנת 2016 אנו מפרסמים במסגרת חוות הדעת זירוג סיכון ממשל תאגידי, וזאת מתוך רצון להטמיע השימוש בשיקולי ממשל תאגידי ע"י משקיעים מוסדיים כחלק משיקולי ההצבעה שלהם לקראת האסיפה הכללית. אנו רואים חשיבות בהעצמת תפקיד הדירקטוריון ועידוד מינוי דירקטורים מקצועיים ועצמאיים על מנת לשפר את הממשל התאגידי בחברה,

<sup>1</sup> קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור. השר, בהתייעצות עם רשות ניירות ערך, רשאי לקבוע כי עניינים מסוימים, בתנאים שקבע, לא יהוו זיקה.

יחד עם זאת, מדיניות ההצבעה המעודכנת תבחן כל מקרה לגופו ותוודא כי לצד חשיבות איכות הממשל התאגידי תתבצע בחינה עניינית ובלתי מוטה של כול סעיף הצבעה ללא מתן העדפת יתר הנשענת על ציון הממשל התאגידי הכולל.

### 5. בחינת הסכמי תגמול ומענק תלוי ביצועים

במסגרת בחינת הסכמי התגמול, עיגנו במסמך המדיניות את הפרקטיקה הקיימת של בחינת הוגנות התגמול על בסיס קבוצת השוואה רלוונטית. בחינת התגמול תביא בחשבון את אופי והיקף פעילות החברה, ביצועי החברה וביצועי המניה לאורך זמן. הוספנו התייחסות כמותית למענק תלוי ביצועים עבור המנכ"ל, אשר אינו מבוסס על קריטריונים מדידים ומוגדרים היטב, כך שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות, ככל שמדובר במנכ"ל שהינו שכיר. הוספנו התייחסות לכך שנתמוך במענק מותנה ביצועים שלא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע, למעט מקרים חריגים, בין היתר, במידה והשכר הקבוע של אותו מנכ"ל נמוך בהשוואה לקבוצת ההתייחסות, אנו עשויים לתמוך במענק עד לגובה 150% ביחס לרכיב הקבוע.

### 6. תגמול מבוסס מניות חסומות

עד למועד זה, ככל שמדובר היה ברכיב הוני שמהותו הענקת מניות, המלצנו לתמוך בתגמול מבוסס מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות (RSU), ככל שהענקתן הייתה מותנית ביעדי ביצוע רלוונטיים לאופי פעילות החברה. במדיניות ההצבעה החדשה נוסף עדכון האומר כי אנו עשויים לתמוך גם במתן מניות חסומות שאינן מותנות ביצועים, ובתנאי כי אותן מניות תהוונה פיצוי על רכיב קבוע נמוך, או לחילופין, כי שווין לא יעלה על שליש מגובה כלל התגמול ההוני.

### 7. תגמול הוני עבור קרובים לבעל השליטה

אנו סבורים כי באמצעות תגמול מבוסס הון ניתן לצמצם ניגודי עניינים אפשריים בין נושאי משרה לבעלי מניות, ובכך להניע את נושאי המשרה לטובת החברה ולטובת שיקולי מדיניות ארוכת טווח, תוך נטילת סיכונים מבוקרת. טיעון זה נחלש כאשר נושא המשרה נמנה על בעלי השליטה בחברה, וכך נחלשת להערכתנו ההצדקה העניינית לתגמול הוני עבור בעלי שליטה. במדיניות הנוכחית הוספנו התייחסות כי אנו נמליץ להסתייג מהענקת גמול הוני עבור קרובי משפחה של בעל השליטה<sup>2</sup>, אלא אם נשתכנע כי התגמול ההוני המוצע ניתן באופן זהה למקביליו של אותו נושא משרה בחברה.

<sup>2</sup> קרבה מדרגה ראשונה, לרבות בני זוג של בעלי קרבה ראשונה.

### 8. תגמול נושאי משרה בכירים במגזר הפיננסי

במסגרת המדיניות הקיימת, בנוגע לתגמול בכירים במגזר הפיננסי עמדתנו תהיה תואמת את החוק. בעדכון המדיניות אנו מציינים כי במסגרת בחינת כלל מרכיבי מדיניות התגמול, מאחר ומדובר במגזר מפותח ע"י גופי רגולציה מוכרים וחברות בעלות סטנדרטים גבוהים יחסית ביישום כללי ממשל תאגידי, לא נמליץ להתנגד לתנאי תגמול על רקע פערים בתחומים נלווים כגון: ביטוח, שיפוי ופטור.

### 9. חברות הכפופות לדין זר

הוספנו עדכון המתייחס לחברות הכפופות לדין זר, אשר מיושם כבר היום בפרקטיקת ההמלצות. העדכון מתייחס לכך, כי נמליץ להצביע בהתאם למדיניותנו המותאמת לחברות הנסחרות בבורסה בת"א, וזאת ככל שהדבר אינו עומד בניגוד לדין המחייב את החברה בהתאם למקום רישומה. כמו כן, במקרים יוצאי דופן אנו עשויים לאפשר אי ביצוע התאמה למול השוק הישראלי, כאשר נשתכנע כי קיים מנגנון חלופי השומר על מסגרת ממשל תאגידי איכותית אשר יש בה כדי להציף ערך לחברה ולכלל בעלי המניות.