



13.11.2016

שלום רב,

בסקירה זו אנו מבקשים להביא לידיעתכם, בתמצית, אספר תשובות שפרסמה רשות ניירות ערך במענה לשאלות בנושא מדיניות תגמול.

"כפי שהובהר במסמך, המטרה היא שיקוף עמדות סגל רשות ניירות ערך בנוגע לפרקטיקות ראויות, "best practice", בקביעת מדיניות תגמול ותנאי כהונה והעסקה של נושא משרה.

מדיניות התגמול - כללי

בעניין הכללת רכיב מסוים או סדרת נושא מסוים במדיניות התגמול, זוהרה כי אלו אינם מקימים זכות לנושאי המשרה לקבלתם (אלא אם הדבר נאמר מפורשות). זכללת רכיב במדיניות התגמול הוא תנאי מקומי להכללתו בהסכמי השכר הפרטניים של כל אחד מנושאי המשרה, הסכמי השכר הפרטניים הם אלה המקימים לנושא המשרה זכויות בקשר לגמולו.

בעניין היקף סמכותה של האסיפה הכללית בעניינים הנוגעים לתגמול, ענה סגל הרשות כי: **זאסיפה הכללית רשאית לקבל כל החלטה בנושאי תגמול, אף אם זו סותרת את מדיניות התגמול** (כגון, יישור מענקים שאינם מבוססים על יעדים מדידים לכל אחד מנושאי המשרה, גם אם מדובר במענקים מתחתיים).

בשאלת תחולת מדיניות התגמול, הובהרה כי **על מדיניות התגמול להתייחס לכלל התגמולים שמקבלים נושאי המשרה בחברה** (ובין היתר שכר קבוע, דמי ניהול, דמי ייעוץ, מענקים, תגמולים הוניים, מענקי חתימה מענקי פרישה, תנאים סוציאליים, רכב, טלפון, מגורים, הנחה או הטבה שוות כסף, זבלת שירותים מסובסדים מהחברה וכל מדובר אחרת אשר גלום בה ערך כלכלי עבור נושא המשרה). עוד הודגש כי, **נין השיבות להבנתה אם מדובר בנושא משרה המועסק ישירות על ידי החברה או בנושא משרה אשר מעניק לחברה שירותים באמצעות חברת ניהול.**

בשאלת אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה המכהן במספר תפקידים בחברה, זוהרה כי יש לראות את סך התגמולים להם זכאי נושא המשרה, לענין אישור התגמול, כאלו אשר ניתנים לו במסגרת התפקיד **בעל מנגנון אישור התגמול המחמיר** (חזאת, 'מעט מקרים בהם שדרוג בתפקיד אינו כולל שדרוג בתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה).

שכר קבוע

בעניין ההתייחסות לשכר הקבוע במדיניות התגמול, הבהיר סגל הרשות כי **נל החברה לכלול התייחסות מפורשת למספרים, נוסחאות או טווחים בקשר לשכר הבסיסי של נושאי המשרה**, כן כי על המדיניות לכלול הבחנה ברורה בין נושאי משרה מרכזיים בחברה כגון י"ר דירקטוריון, מכ" החברה ויתר נושאי המשרה.

בעניין תשלום גמול לדירקטורים מכהנים שאינו בהתאם ל"תקנות הגמול" [1], זוהרה כי לא חובה לכלול התייחסות מפורשת לכך במדיניות התגמול, אלא ניתן לאשר את גמול הדירקטורים בחברה באסיפה כללית ברוב מיוחד. במקרה שבו המדיניות תתייחס במפורש לשכר הדירקטורים (כגון מתחם שכר, תקרה וכו), יידרש אישורו האסיפה הכללית, אולם ברוב רגיל.

בשאלת שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל (שאז ניתן לאשרו בוועדת תגמול בלבד בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, תשנ"ט-1999) או של נושאי משרה כופוי מנכ"ל (שאז יכול המנכ"ל בלבד לאשרו בהתאם לתקנות ההקלות[2]) הובהרה כי **ש לבחון את מהותיות השינוי ביחס לחבילת התגמול הכוללת**, ובכלל זה יש לבחון האם אין בשינוי המבוקש משום שינוי מהותי של מבנה התמריצים של נושא המשרה, גם אם חבילת התגמול הכוללת לא השתנתה (גון החלפת תגמול מבוסס יעדים לרכיב שכר קבוע). עוד הובהרה כי שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל אפשרי **ק ככל שהוא עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול**, ולא מהווה סטייה (גם לא מהותית) ממדיניות התגמול. כמו כן, **נל מהותיות השינוי בין לבחון ביחס להסכם שאושר במקור**, ולכן לא ניתן לעשות שימוש חוזר ומצטבר בסעיף באופן שכלל השינוי ייחשב למהותי.

מענק בשיקול דעת

בשאלת רף המהותיות למענק בשיקול דעת, שאינו מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה (שלאחר תיקון התוספת לחוק החברות ולרובטי בעיקר ביחס למנכ"ל ולדירקטורים), זוהרה כי סגל הרשות לא יתערב מקום בו רף המהותיות שקבעה החברה לא עלה על הגבולה מבין סך של 3 משכורות חודשיות או 25% זאתגמול המשתנה בפועל (הוני או במזומן). עוד הובהרה כי כל מענק שאינו מדיד לחלוטין או שאינו נקבע מראש מהווה מענק בשיקול דעת; וכי מקום בו קיימים מספר סוגי מענקים בשיקול דעת, **נל החברה להכפיף את סך המענקים יחד לרף המהותיות שנקבע.**

בעניין סמכותה של האסיפה הכללית להעניק מענקים בשיקול דעת, הובהרה כי **האסיפה הכללית רשאית ברוב מיוחד להעניק מענק לנושא משרה הגם שהמענק אינו מבוסס על יעדים מדידים, קף אם המענק הוא מהותי ואף אם הוא סותר את מדיניות התגמול של החברה.**

מענקים המבוססים על יעדים מדידים (במזומן)

בעניין קביעת תקרה למענק המבוסס על יעדים מדידים, אגל הרשות הבהיר כי ניתן לקבוע את התקרה במונחים כספיים אבסולוטיים או במונחי מספר משכורות, בלבד שנקבעה תקרה כספית לרכיב שכר הבסיסי.

לענין מועד קביעת היעדים לנושאי המשרה, הובהרה כי ניתן לקבוע את היעד בכל עת ובלבד שיעדים יקבעו כאשר הם צופים פני עתיד ואינם מביאים בחשבון תוצאות או ביצועים שכבר הושגו בעבר.

עוד הובהרה כי מדיניות התגמול תכלול לגבי היעדים קריטריונים ברורים ומדידים (גון אחוז מרווח נקי מעל שיעור מסוים) או שיהיה סגורה של קריטריונים וטווחים למשקלוחיהם, ישר מדידים בלבד; זיקף המענק לבחור את הקריטריונים למענק באותה השנה. ש לשים לב כי רשימת הקריטריונים והטווחים הינה תחומה דיה וכי יש בה כדי להבנות את שיקול הדעת של ועדת התגמול והדירקטוריון.

בשאלת זהות האורגן המוסמך לקבוע את היעדים למענק, זוהרה כי קביעת היעדים הינה חלק אינטגרלי מקביעת השכר, ולכן מקום בו נדרש אורגן מסוים לאשר שכר נושא משרה, נל אותו אורגן לאשר גם את היעדים לאותו נושא משרה. עם זאת, **זדיניות התגמול יכולה לקבוע כי האורגן המוסמך רשאי להאציל את הסמכות לקביעת היעדים לאורגן אחר**, כמפורט להלן:

ביחס לדירקטור - היעדים ייקבעו על ידי האסיפה הכללית, כפוף לחריגים שבהם ניתן שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, כמפורט להלן.

ביחס למנכ"ל - ניתן להאציל את קביעת היעדים לוועדת התגמול והדירקטוריון.

ביחס ליתר נושאי המשרה - ניתן להאציל את קביעת היעדים למנכ"ל.

בעמדה נמנו שני מקרים בהם סגל הרשות לא יתערב בקביעת יעדים למענק לדירקטור (שאינו בעל שליטה) על ידי ועדת תגמול ודירקטוריון, כאשר מדיניות התגמול קבעה זאת: (1) בהתקיים להתנאים הבאים: ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול; מדובר במענק על בסיס יעדים מדידים בלבד; זיקף המענק הפוטנציאלי אינו מהותי (עד שלוש משכורות); היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון; או (2) בהתקיים להתנאים הבאים: ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול; מדובר בנושא משרה שנוסף לכהונתו כדירקטור כפוף לאותו יעד בפועל, יעדים אושרו בוועדת התגמול והדירקטוריון ללא השתתפותו של דירקטורים אשר מקבלים מהחברה תגמול על בסיס יעדים (כין אם ככובעם כדירקטורים או ככובעם כנושאי משרה אחרים בחברה).

בנוסף, ביחס לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו, קביעת היעדים צריכה להיעשות באופן ברור ומסוים דיו על ידי האסיפה הכללית, ולא ניתן להאציל את שיקול הדעת לקביעת היעדים אל הדירקטוריון ועדותיו, אולם מנו שני מקרים בהם סגל הרשות לא התערב בקביעת יעדים על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בנוגע לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו: (1) אישור יעדים מדידים למענק לא מהותי, בהתקיים לה התנאים הבאים: החלטה תואמת את מדיניות התגמול; מדובר במענק על בסיס יעדים מדידים בלבד; זיקף המענק הפוטנציאלי אינו מהותי (עד שלוש משכורות); היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון או (2) בעל השליטה וקרובו ועל נושאי המשרה האחרים שאינם קשורים לבעל השליטה. אשר חל באופן אחיד שהיעד יחול על כמות גדולה יותר של נושאי משרה כך ייטה סגל הרשות שלא להתערב, זגם שפוטנציאל המענק עשוי להיות מהותי. בעניין זה הובהרה כי מדובר במצב בו המענק של בעל השליטה ונושאי המשרה האחרים כפוף לאותו יעד בפועל, ולא רק לאותו סוג של יעד. כך לדוגמה, א ד די בעובדה שהן תגמול בעל השליטה והן תגמול נושאי המשרה האחרים יגזר מיעד של עמידה ברווח נקי, ללא נדרש ששיעור או היקף הרווח הנקי שיש לעמוד בו יהיה זהה. כל שיהיה פער משמעותי בין המענק שנגזר בפועל לבעל השליטה מאותו יעד, לבין המענק שנגזר לנושאי המשרה האחרים (לטובת בעל השליטה), יהיה בכך כדי להחליש את העמדה ותחולתה באותו מקרה.

בשאלת המועד למתן גילוי על היעדים שנקבעו, הובהרה כי **נל החברה לכלול גילוי בדבר יעדי התגמול שנקבעו לנושאי משרה במסגרת הדוח התקופתי** (מכוח תקנה 21 לתקנות הדוחות) או במקרה הרלבנטי בדוח זימון אסיפה כללית. עם זאת, סגל הרשות לא יתערב אם חברה תימנע מלפרט את היעד עצמו (מעט ביחס לבעל השליטה) אם על בסיס אותו יעד שולמו פחות מ-3 משכורות או אם יש בגילוי היעד כדי לפגוע בחברה באופן ממשי.

בשאלת שינוי יעדים באופן רטרואקטיבי (אשר החברה מעוניינת שהמענק לפי היעדים המעודכנים לא ייחשב כמענק בשיקול דעת), אמר כי **אגל הרשות לא התערב בעבר במקרה בו ביקשה חברה לתקן את מדיניות התגמול כך שתכלול יעדים מתוקנים**, ובפרט שניתן גילוי מלא ליעדים שתוקנו, לעצם התחולה הרטרואקטיבית של תיקון היעדים, ולמשמעות הכלכלית (פרפורמה) של עדכון היעדים ביחס לנושא המשרה שעליו התיקון צפוי להשפיע. עוד הובהרה כי עמדה זו תחול, בשינויים המחויבים, עם על שינוי יעדים שנעשה שלא בדרך של שינוי מדיניות התגמול אלא בדרך של שינוי הסכם פרטני.

מענקים הוניים

בשאלת קביעת תקרה למענק הוני, הובהרה כי **יתן לקבוע את התקרה הן במונחים כספיים אבסולוטיים והן במונחי מספר משכורות, ובלבד שנקבעה תקרה כספית לרכיב שכר הבסיסי**. עוד הובהרה, זי במקרים של תגמול הוני המסולק במזומן (כגון אופציה מסוג "פאנטום"), ש לכלול במדיניות התגמול התייחסות לשווי האופציה במועד התשלום (בשונה משווי במועד ההעקה).

לענין הפרמטרים שייכללו במדיניות התגמול ביחס לתגמול הוני, זוהרה כי מדיניות התגמול תכלול התייחסות לרכיבי התגמול הרוני, ובכלל זאת: תקרה לשווי במועד ההעקה; מחיר המימוש; תקופת ההבשלה; זנקופת האופציה (או הרכיב הוני הרלוונטי).

בשאלת השינויים בתגמול הרוני, הובהרה כי **לא ניתן להאציל לוועדת התגמול או לדירקטוריון שיקול דעת מהותי בהיבטים הקשורים לתגמול הרוני** (כגון - שינוי תקופת הבשלה, הפחתת שווי מימוש) אופן שעלול יוקן מתוכן את מדיניות התגמול כגורם אשר קובע את גבולות הגזרה ומבנה את שיקול הדעת של האורגנים הרלוונטיים בחברה.

על הענקת תגמול הוני יחולו, בשינויים המחויבים, הכללים האמורים לעניין הענקת בשיקול דעת ומענקים על בסיס יעדים מדידים. ש לבחון את השווי הכלכלי של התגמול הרוני במועד ההעקה ולגזור את אופן אישור ההענקת בהתאם למדיניות התגמול ולזהות נושא המשרה. כאשר מדובר על תגמול הוני שנושא מסולק במזומן בחינת רף המהותיות (3 משכורות) זיעשה בהתאם להכרה החשבונאית בדוחות החברה ותתפרש על פני שנות הבשלה בהתאם לכללי החשבונאים המקובלים.

מענק פרישה

הובהרה כי מדיניות תגמול הכוללת מענקי פרישה צריכה לכלול תקרה למענק, לציון בבירור מהם הקריטריונים למתן מענק פרישה לנושא משרה מסוים.

תנאים נלווים לשכר

בשאלת פירוט ביחס לתנאים נלווים לשכר, הובהרה כי אין צורך להרחיב ביחס לתנאים סטנדרטיים, וולם כאשר מקיימים תנאים החורגים מהנורמה המקובלת, יש לציון זאת במפורש במדיניות התגמול, נוך תיאור הדאכות של נושא המשרה הנובעת מתנאים אלו. בעניין החזר הוצאות מנושא המשרה זכאי להן, אמר כי יש לציון האם קיימת תקרה לסך החזר הכספי בגין הוצאות.

השבה (Clawback)

שאלת התנאים שייקבעו במדיניות תגמול לעניין חובת ההשבה של מענקים ששולמו כאשר בדיעבד הם היו מבוססים על נתונים שהתבררו כמוטעים ומוצגו מחדש בדוחות הכספיים, הובהרה כי **לכלול בתגמול את התנאים הנוגעים לזמנות ההשבה**, כמ, למשל, יזן מחדש תנאי לפיו הצגה מחדש תגרום השבה רק מקום שבו היא התרחשה בשל התרשלות נושא משרה. **נל סעיף ההשבה לכלול תנאים סכנים הקשורים באופן ההשבה**, לרבות התחייבות לפרק הזמן הרלבנטי בו ההסדר יחול, אשר בעבר סגל הרשות לא התערב במקרים בהם חובת ההשבה לא פחתה משלוש שנים.

על מדיניות התגמולים

ל מדיניות התגמול לכלול התייחסות מפורשת ליחס שבין עלות תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות שכרם של יתר העובדים. בכלל זאת, **נל המדיניות לציון את היחס שבין שכר נושאי המשרה לשכר הממוצע ולשכר החיצוני של עובדי החברה** כאמור, צירוף הסבר לאופן חישוב היחס ככל שיידרש.

נטרול אירועים חד פעמיים

בשאלת נטרול אירועים חד פעמיים אשר יכולים להשפיע על היקף המענק, זוהרה כי מקום שהמדיניות מאפשרת לחברה שיקול דעת בנטרול אירועים חד פעמיים, אולם לא מגדירה בצורה מפורשת את האירועים שעליו להיות מנטרלים, מדובר בהחלטה שמשמעה הפקלת שיקול דעת, מענק אירועי נטרול כנטרול עולש על הליחם מענק בשיקול דעת. עוד הודגש כי במקרים של הפעלת שיקול דעת בהחלטה בנטרול אירוע, נדרש גילוי מתאים, לרבות לגבי המענק לפני ולאחר הנטרול.

גילוי בעת חידוש מדיניות התגמול

העמדה מפורטת את הפרטים שיש להציג בפני האסיפה הכללית: שינויים ביחס למדיניות הקודמת; זיחס בין בתקרה שנקבעו במדיניות הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של החברה בתקרה לפני רכיבי התגמול הרלוונטיים; והסכמים בתוקף שאינם בהתאם למדיניות התגמול.

לעין בשאלות ובתשובות בנושא מדיניות תגמול - לחץ כאן.

[1] תקנת החברות (כללים בדבר גמול ווצאות לדירקטור ימינו), תש"ס-2000.
 [2] תקנת החברות (הקלת בעוסקא עם בעלי עין), תש"ס-2000.

בברכה,

מערכת G-Capital Markets

עו"ד שרון ורקר-שגיג
 עו"ד יאיר שילוני
 sagy@gornitzky.co.il
 shiloni@gornitzky.co.il

המידע הכלול במסמך זה הינו מידע כללי ותמציתי בלבד, אינו מחליף את הצורך בעיון מלא ומעמיק בנוסח המלא של החלטת/הפרסום/הוראת החוק הרלוונטים. הוא אינו מהווה חוות דעת משפטית או יעוץ משפטי ואין להסתמך להרשמה לרשימת התפוצה נא לפנות למערכת G-Capital Market כתבות המייל הרשומות לעיל.