

13.4.2016

שלום רב,

במסגרת היערכות לאישור מחדש של מדיניות התגמול של חברות ציבוריות המתבצע ככלל שלוש שנים ממועד אימוץ מדיניות התגמול לראשונה (לרוב, יחול מועד זה במהלך הרבעון האחרון של שנת 2016), אנו מבקשים להביא בפניכם ריכוז תמצית עדכוני חקיקה רלבנטיים למדיניות התגמול.

תיקוני החקיקה:

- חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016.
- חוק החברות (תיקון מס' 27), התשע"ו-2016.
- צו החברות (שינוי התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ו-2016.
- תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) (תיקון), התשע"ו-2016.
- תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול) (תיקון), התשע"ו-2016.
- תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדיקטור חיצוני) (תיקון), התשע"ו-2016.
- תקנות החברות (תקופת תוקף החלטה לפי סעיף 121 לחוק), התשע"ו-2016.

תגמול מנהלים בגופים פיננסיים - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016

ביום 12.4.2016 פורסם ברשומות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016, שעניינו מגבלות שכר של עובדים ומנהלים בגופים פיננסיים.

יצוין, כי על אף שהרגולציה הנ"ל אינה חלה על חברות ציבוריות שאינן תאגידים פיננסיים, לתקרות השכר האמורות עשויה להיות השפעה עקיפה על תגמולים לנושאי משרה בחברות ציבוריות, החורגים מהתקרה החלה על הגופים הפיננסיים.

להלן יפורטו עיקרי הוראות החוק, החל על תאגיד פיננסי (ככלל, גוף מוסדי, מנהל תיקים, תאגיד בנקאי):

1. התקשרות של תאגיד פיננסי עם עובד בתאגיד הפיננסי (לרבות, אך לא רק, נושא משרה בכירה בתאגיד זה) באשר לתנאי כהונה או העסקה, הכוללת מתן תגמולים (בקשר עם כהונתו בתאגיד או גם בתאגידים קשורים לתאגיד הפיננסי), ושהוצאתו החזויה במועד האישור צפויה לעלות על סך של 2.5 מיליון ש"ח בשנה, טעונה אישור (א) ועדת תגמול, (ב) דירקטוריון (בכל גוף פיננסי, לרבות פרטי), (ג) בתאגיד פיננסי שחלה לגביו חובת מינוי דירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים - גם אישור של רוב דירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים, ו- (ד) ביחס לתאגיד פיננסי שהוא חברה ציבורית גם באסיפה הכללית ברוב מיוחד (בדומה לרוב הנדרש לאישור מדיניות תגמול). בנוסף, לא יאושר תגמול אלא אם כן היחס בין ההוצאה החזויה בגינו לבין ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר (לפי עלות משרה מלאה)

ששילם התאגיד הפיננסי לעובד בתאגיד (לרבות עובד קבלן) בשנה שקדמה להתקשרות, קטן מ-35.2. במסגרת החוק נקבע תיקון עקיף לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), לפיו הוצאות שכר שהוציאה החברה ביחס לשכר כאמור החורג מתקרת התגמול של 2.5 מיליון ש"ח (וחלק יחסי מסכום זה בשל חלק משנה) בניכוי הוצאה בשל תגמול בגין מניות בהתאם לכללי חשבוונאות מקובלים ובניכוי הפער שבין עלות השכר ל-2.5 מיליון ש"ח - לא תוכרנה ליכוי לצורכי מס. חישוב הוצאה זו יכלול הן הוצאה של התאגיד הפיננסי והן הוצאה של תאגידים הקשורים לתאגיד הפיננסי.

3. הוראות תחולה - החוק יחול ביחס לתגמולים שיאושרו החל ממועד פרסומו ברשומות, אולם לגבי התקשרות שאושרה לפני מועד הפרסום כאמור יחולו הוראות החוק החל מתום שישה חודשים מיום הפרסום, באופן שהתקשרות כאמור תהיה טעונה אישור כאמור לעיל עד לאותו מועד.

[לנוסח חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016, לחץ כאן].

תיקון מס' 27 לחוק החברות - איחוד ועדת הביקורת והתגמול

ביום 17.2.2016 פורסם תיקון מס' 27 לחוק החברות, במסגרתו נקבע כי **ועדת הביקורת של החברה תוכל לשמש גם כוועדת התגמול**, ככל שהרכב ועדת הביקורת מקיים את תנאי הכשירות הקבועים בסעיף 118א(ב) (לחוק החברות). [1]

תשומת הלב כי **תיקון זה מאפשר לאחד את דיוני ועדות הביקורת והתגמול ולחסוך בעלויות הכרוכות** בקיום ישיבות נפרדות של שתי הועדות.

[לחוק החברות (תיקון מס' 27), התשע"ו-2016, לחץ כאן].

תיקון תוספת א' לחוק החברות - הקלה בפרמטרים למענקים לנושאי המשרה

ביום 3.4.2016 פורסם צו החברות (שינוי התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ו-2016, הכולל מספר הקלות ביחס לפרמטרים על בסיסם רשאית חברה ציבורית להעניק בonus שנתי לנושאי המשרה בה.

עיגון הפרקטיקה הנוהגת בשוק לפיה בonus בשיקול דעת בגובה של עד 3 משכורות חודשיות הינו "חלק לא מהותי" מהרכיבים המשתנים שיוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה: לפי התיקון, בתוספת א' לחוק החברות ייקבע כי רכיב המענק בשיקול דעת אשר ניתן יהיה להעניק לנושאי המשרה בחברה יוגבל לסך של שלוש (3) משכורות (אף אם רכיב זה מהווה את כל או עיקר הבonus השנתי של נושא המשרה). לפי לשון הוראות החוק, הוראה זו תחול על כל נושאי המשרה בחברה, לרבות המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון.

מענקים לנושאי משרה כפיפי מנכ"ל יכול שיינתנו על בסיס פרמטרים לא מדידים: במסגרת התיקון הנ"ל נקבע כי החובה לקבוע מענקים על בסיס קריטריונים הניתנים למדידה תחול רק ביחס למנכ"ל ולחברי הדירקטוריון (לרבות יו"ר הדירקטוריון), ולא ביחס לנושאי המשרה כפיפי המנכ"ל. התיקון הנ"ל הוצע בעקבות הבנת המחוקק כי אופי התפקיד מקשה בחלק מהמקרים לקבוע קריטריונים מדידים (כגון לגבי יועץ משפטי, סמנכ"ל כח אדם).

[לצו החברות (שינוי התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ו-2016, לחץ כאן].

תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) - הקלות בהליכי אישור תגמול נושאי משרה

ביום 3.4.2016 פורסמו ברשומות מספר תיקונים לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000, הכוללים מספר הקלות בנוגע להליכי האישור של תגמולים לנושאי משרה, אשר עיקרם יובא להלן.

אישור הארכת תנאי כהונה של המנכ"ל בוועדת התגמול והדירקטוריון בלבד:

נקבע שחברה ציבורית ראשית לאשר חידוש או הארכה של תנאי כהונה הקיימים של המנכ"ל בוועדת התגמול ובדירקטוריון בלבד, מבלי להידרש לאישור האסיפה הכללית של החברה, וזאת בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:

1. חידוש או הארכת ההתקשרות עם המנכ"ל אינם מיטיבים לעומת אלה שבהתקשרות הקודמת או לחילופין "אין שינוי של ממש בתנאים וביתר הנסיבות הצריכות לעניין" (מונחים אלו לא הוגדרו בתקנות);

2. תנאי כהונה של המנכ"ל תואמים את מדיניות התגמול של החברה וההתקשרות הקודמת אושרה כנדרש בהתאם לסעיף 272(ג1) לחוק (קרי, בוועדת תגמול, דירקטוריון ואסיפה כללית ברוב הנדרש).

הסמכת המנכ"ל לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה נושאי משרה כפיפי מנכ"ל:

נקבע שמנכ"ל החברה יהא רשאי לאשר בעצמו, ללא אישור ועדת התגמול או הדירקטוריון, שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל, וזאת בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:

1. במדיניות התגמול של החברה נקבע כי שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושא משרה, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי המנכ"ל;

2. תנאי כהונה של נושא המשרה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

הקלות לחברות המציעות לראשונה ניירות ערך לציבור (IPO):

התקשרות עם המנכ"ל לגבי כהונתו והעסקתו - התקשרות של חברה ציבורית או חברת איגרות חוב עם מי

שהתמנה למנכ"ל בתוך 5 שנים מהמועד שבו הציעה לראשונה ניירות ערך לציבור, לא טענה את אישור האסיפה הכללית לביצוע ההתקשרות, אם התקיימו כל התנאים הבאים: תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל החדש אינם מטיבים לעומת התנאים של מי שכיהן כמנכ"ל במועד הצעת ניירות הערך של החברה לראשונה לציבור, או שאין שינוי של ממש בתנאים, וכאשר התנאים תואמים את מדיניות התגמול של החברה. התקשרות עם בעל השליטה בחברה או עם קרובו לעניין תנאי כהונתו והעסקתו - התקשרות אשר החלה לפני שהחברה הציעה לראשונה מניות לציבור ותוארה בתשקיף, תהא טענה אישור האסיפה הכללית רק בחלוף 5 שנים מההנפקה של מניות לראשונה לציבור. בנוסף, התקשרות כאמור שאושרה כדין לאחר שהחברה הפכה לחברה ציבורית, טענה אישור רק בתום 5 שנים מהמועד שהחברה הפכה לחברה ציבורית או בתום שלוש שנים ממועד אישורה, לפי המאוחר. [לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) (תיקון), התשע"ו-2016, לחץ כאן].

הקלות בקביעת מדיניות תגמול לחברות המנפיקות לראשונה ניירות ערך

ביום 3.4.2016 פורסמו הקלות הנוגעות לחברות המנפיקות לראשונה ניירות ערך, שבמסגרתן נקבע שמדיניות תגמול אשר תתואר בתשקיף ההנפקה לראשונה תיחשב כמדיניות תקפה לאחר ההנפקה כאילו אושרה כדין באסיפה הכללית. בנוסף, ניתן יהיה לשוב ולאשר מדיניות תגמול ראשונה בתום חמש שנים מההנפקה (חלף שלוש שנים). [לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול) (תיקון), התשע"ו-2016, לחץ כאן].

הפחתת גמול דירקטורים חיצוניים

ביום 3.4.2016 פורסם תיקון לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) (תיקון), התש"ס-2000. במסגרת התיקון, נקבע שבחברות שהונן העצמי הוא עד כ-275 מיליון ש"ח, הגמול המזערי והקבוע שנקבע בתקנות ביחס לדירקטורים חיצוניים עבור השתתפות בישיבות יופחת בכחצי. הפחתה זו לא תחול על דירקטורים מכהנים אלא על דירקטורים חיצוניים שמועמדותם תוצע לאסיפה הכללית שתזמן לאחר פרסום התקנות המחייבות. כמו כן, גמול דירקטורים חיצוניים יותאם למדד אחת לשנה בלבד (חלף פעמיים בשנה). [לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) (תיקון), התשע"ו-2016, לחץ כאן].

תקנות החברות (תקופת תוקף החלטה לפי סעיף 121 לחוק), התשע"ו-2016

תוקף החלטה לפי סעיף 121(ג) או (ד) לחוק החברות, קרי החלטה להסמיך את יו"ר הדירקטוריון או את קרבו לשמש כמנכ"ל, שהתקבלה בחברה לאחר שהציעה לראשונה ניירות ערך שלה לציבור, או שהחברה תיארה אותה בתשקיף או במסמך ההצעה לציבור, יהיה לתקופה שלא תעלה על חמש שנים מהמועד שבו הפכה החברה מחברה פרטית לחברה ציבורית או לחברה פרטית שהיא חברה איגרות חוב, וזאת חלף 3 שנים. [לתקנות החברות (תקופת תוקף החלטה לפי סעיף 121 לחוק), התשע"ו-2016, לחץ כאן].

[1] קרי, מספר חברי הוועדה לא יפחת משלושה חברים, כל הדירקטורים החיצוניים יהיו חברים בה ויהיו את רוב חברי הוועדה, והתגמול של כל חברי הוועדה הינו בהתאם לתגמול המותר לדירקטורים חיצוניים בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני, התש"ס-2000).

לקריאה באתר האינטרנט ושמירה כקובץ PDF לחץ כאן

מערכת G-Capital Markets

sagy@gornitzky.co.il
shiloni@gornitzky.co.il

עו"ד שרון ורקר-שגיא
עו"ד יאיר שילוני

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

להסרה מרשימת התפוצה | דווח כספאם

Gornitzky & Co.

שדרות רוטשילד 45, ת"א, טלפון: 03-7109191

© כל הזכויות שמורות

