



רשות ניירות ערך
ISRAEL SECURITIES AUTHORITY
מחלקת תאגידים www.isa.gov.il

עמדת סגל

עמדות סגל הרשות המובאות להלן הינן עמדות מקצועיות המשקפות החלטות ועמדות של הסגל בסוגיות הנוגעות ליישום דיני ניירות ערך. תוכן העמדות המפורסמות מנחה את הרשות והסגל בהפעלת סמכותם והציבור יוכל להשתמש בהן ולהחילן בנסיבות דומות.

ג' תשרי תשע"ז

05 אוקטובר 2016

עמדה משפטית מספר 101-21: מדיניות תגמול (*Best Practice*)

העמדה כוללת עדכונים מחודש יוני 2020 שסומנו **באפור**
(העמדה עודכנה בעבר גם באוגוסט 2018)

אנשי קשר: עו"ד ורד פיליכובסקי סיסיק

ועו"ד יונתן חיימי ארנרייך

תוכן עניינים

2	הקדמה	.1
2	כללי	.2
3	מה נכלל בגדר המונח "תנאי כהונה והעסקה"	.3
3	שכר קבוע	.4
4	מענק בשיקול דעת	.5
6	מענקים המבוססים על יעדים מדידים (במזומן)	.6
9	מענקים הוניים	.7
10	מענק פרישה	.8
11	תנאים נלווים לשכר	.9
11	השבה (Clawback)	.10
12	ביטוח אחריות נושאי משרה	.11
13	יחס בין תגמולים	.12
13	נטרול אירועים חד פעמיים	.13
14	גילוי בעת חידוש מדיניות תגמול	.14

1. הקדמה

ביום 12.12.12 נכנס לתוקפו תיקון 20 לחוק החברות, תשנ"ט–1999 ("חוק החברות") אשר חייב את החברות ציבוריות וחברות אגרות החוב, בין היתר, לקבוע מדיניות תגמול שתסדיר את הקווים המנחים לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בהם. במהלך שנת 2013 אושרו בחברות מדיניות התגמול השונות. בהתאם לקבוע בסעיף 267א(ד) לחוק החברות, תוקפה של מדיניות תגמול הוא לשלוש שנים ועל כן צפויות החברות במהלך התקופה הקרובה לשוב ולאשר את מדיניות התגמול שלהן.

במהלך השנים האחרונות נצטבר ניסיון רב אגב יישום הוראות תיקון 20, ניסיון אשר יש בו כדי לפשט את יישום הוראות החוק בגל הנוכחי של אישורי המדיניות.

בנייר זה מפורטות שאלות שהוצגו לסגל הרשות בשנים האחרונות ומענה שניתן להן בקשר למבנה מדיניות התגמול, הנושאים הכלולים בה ואופן יישומה. המסמך מפורסם כשירות לחברות ונועד להקל על העוסקים במלאכת כתיבת מדיניות התגמול. המסמך מאגד נקודות מוצא עיקריות (א) לא בהכרח ממצות) לבחינת מדיניות תגמול של חברות, כאשר מטרתו הינה שיקוף עמדות סגל רשות ניירות ערך ("סגל הרשות") בנוגע לפרקטיקות הראויות ("best practice") בקביעת מדיניות תגמול והענקת ודאות גבוהה יותר בעת קביעת מדיניות תגמול או בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה.

בעדכון מאוגוסט 2018 נוספו הבהרות בהתאם לשאלות שעלו מאז פרסום המסמך.

2. כללי

מדיניות התגמול נועדה לקבוע גבולות גזרה מוגדרים לתגמול שכר נושאי משרה, ועל כן עליה להיות מסוימת דיה באופן שיהיה בה כדי להבנות את שיקול הדעת של האורגנים הרלוונטיים ולגדר את החלטותיהם בבואם לאשר תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה.¹

שאלה: האם הכללת רכיב מסוים או הסדרת נושא מסוים במדיניות התגמול מקימה זכות לנושאי המשרה לקבלתו?

תשובה: לא. ככלל אין בכוחה של המדיניות להעניק זכויות לנושאי המשרה בחברה. הכללת רכיב במדיניות התגמול הוא תנאי מקדמי להכללתו בהסכמי השכר הפרטניים של כל אחד מנושאי המשרה. הסכמי השכר הפרטניים הם אלה המקימים לנושא המשרה זכויות בקשר לגמולו ואין ללמוד מהוראות מדיניות התגמול (אלא אם הדבר נאמר מפורשות) כאילו העניקו זכויות באופן פרטני.

שאלה: מה היקף סמכותה של האסיפה הכללית בעניינים הנוגעים לתגמול?

תשובה: האסיפה הכללית סוברנית לקבל כל החלטה בנושאי תגמול, אף אם זו סותרת את מדיניות התגמול. כך למשל, רשאית האסיפה לאשר מענקים שאינם מבוססים על יעדים מדידים לכל אחד מנושאי המשרה הגם שהמענקים מהותיים.

¹ ראו עניין [ספקטרוניקס](#)

שאלה: מה נכלל בגדר המונח "תנאי כהונה והעסקה" ולמה מדיניות תגמול צריכה להתייחס?

תשובה: ככלל, על מדיניות התגמול להתייחס לכלל התגמולים שמקבלים נושאי המשרה בחברה. רשימה (לא ממצה) של תגמולים יכולה לכלול שכר קבוע, דמי ניהול, דמי ייעוץ, מענקים, תגמולים הוניים, מענקי חתימה, מענקי פרישה, תנאים סוציאליים, רכב, טלפון, מגורים, הנחה או הטבה שוות כסף, קבלת שירותים מסובסדים מהחברה וכל הטבה אחרת אשר גלום בה ערך כלכלי עבור נושא המשרה.² יובהר לעניין זה כי בכל הנוגע לתחולת מדיניות התגמול על תגמולי נושאי המשרה אין חשיבות להבחנה אם מדובר בנושא משרה המועסק ישירות על ידי החברה או נושא משרה אשר מעניק לחברה שירותים באמצעות חברת ניהול.

שאלה: כיצד יש לאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה המכהן במספר תפקידים בחברה?

תשובה: בהתאם לקבוע בסעיף 277 לחוק החברות, במקרים בהם נושא משרה מכהן במספר תפקידים בחברה, יש לראות את סך התגמולים להם זכאי נושא המשרה – לעניין אישור התגמול – ככאלו אשר ניתנים לו במסגרת התפקיד בעל מנגנון אישור התגמול המתמיר.³ כך, במקרה בו סמנכ"ל הכספים מכהן גם כמנכ"ל, לעניין אישור התגמול יראו את סך התגמולים שמקבל נושא המשרה כאילו הוא זכאי להם בתפקידו כמנכ"ל, ויהיה עליהם להיות מאושרים במסגרת המנגנונים המתאימים על פי דין.

3. שכר קבוע

שאלה: לאילו פרמטרים יש להתייחס בנוגע לשכר הקבוע במסגרת מדיניות התגמול?

תשובה: במסגרת פירוט רכיב השכר הקבוע במדיניות התגמול על חברה לכלול התייחסות מפורשת למספרים, נוסחאות או טווחים בקשר לשכר הבסיס של נושאי המשרה. ציון נתונים אלה מקנה בידי האסיפה את האפשרות לבחון את סבירות המדיניות בכל הנוגע לרכיב השכר העיקרי – השכר הקבוע. כמו כן, על מדיניות התגמול לכלול הבחנה ברורה בין נושאי משרה מרכזיים בחברה, כדוגמת יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ויתר נושאי המשרה.

שאלה: האם חברה המשלמת לדירקטורים המכהנים בה גמול שאינו בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול") צריכה לכלול התייחסות מפורשת לכך במדיניות התגמול?

תשובה: לא. הנחת המוצא היא שדירקטורים בחברה מקבלים גמול דירקטורים בהתאם לתקנות הגמול. לפיכך, אם מדיניות התגמול לא עיגנה את האפשרות להעניק לדירקטורים בחברה גמול אחר, הרי שהענקתו של הגמול האחר כפופה לאישורים המתאימים לפי הפרק הרביעי לחוק החברות (אישור שכר הדירקטור שלא בהתאם למדיניות התגמול לפי סעיף 273(ב) לחוק החברות, קרי אישור באסיפה הכללית ברוב מיוחד).⁴

² ורי לעניין זה עמדת הרשות בנדון.

³ למעט מקרים בהם שדרוג בתפקיד אינו כולל שדרוג בתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה.

⁴ יוער בהקשר זה כי אין בכוחו של הדירקטוריון להתגבר על החלטת אסיפה להתנגד לאישור שכר לדירקטור (overruling).

ודוק: ככל שמדיניות התגמול קבעה התייחסות מפורשת לשכר הדירקטורים (בדמות מתחם שכר, השוואה לשכר נושא משרה אחר, תקרה וכיו"ב), אישור שכר דירקטור בחברה אמנם עדיין יינתן על ידי האסיפה הכללית, אולם ברוב רגיל, כמתבקש מהוראות סעיף 273(א) לחוק החברות.

יובהר, כי אין באמור כדי לגרוע מזכותה של חברה לשנות את מדיניות התגמול באופן שתתאם את השכר המיועד לדירקטור.

שינוי לא מהותי בתגמול המנהל הכללי בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק.⁵

שאלה: כיצד יש לבחון את מהותיות השינוי בתגמול המנכ"ל בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות?

תשובה: עמדת סגל הרשות היא כי יש לבחון את מהותיות השינוי ביחס לחבילת התגמול הכוללת. בכלל זה יש לבחון האם אין בשינוי המבוקש משום שינוי מהותי של מבנה התמריצים של נושא המשרה גם אם חבילת התגמול הכוללת לא השתנתה. לדוג', החלפת תגמול שהיה מבוסס על יעדים לרכיב שכר קבוע.

שאלה: האם ועדת התגמול מוסמכת לעשות שימוש בסעיף גם מקום בו השינוי עומד בסתירה למדיניות התגמול?

תשובה: לעמדת סגל הרשות שינוי בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל שאושר כשינוי שאינו מהותי בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, אפשרי רק ככל שהוא עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול. כלומר, אין בהוראות סעיף 272(ד) כדי לאפשר סטייה, הגם שאינה מהותית, מגבולות הגזרה שנקבעו על ידי מדיניות התגמול. לדוג', חברה לא תוכל לעשות שימוש בסעיף זה מקום בו השינוי יביא לעלייה מעל לתקרת שכר שנקבעה במדיניות, הגם שהשינוי, כשלעצמו, איננו מהותי.

שאלה: האם ניתן לעשות שימוש חוזר בסמכות המוקנית לוועדת התגמול?

תשובה: את מהותיות השינוי יש לבחון ביחס להסכם שאושר במקור ולכן לא ניתן לעשות שימוש "מצטבר" בסעיף באופן שכלל השינוי ייחשב למהותי. לדוג' חברה המבקשת להעלות שכר המנכ"ל מדי שנה ב-10%.

4. מענק בשיקול דעת

לאחרונה תוקנה התוספת באופן הפוטר את תחולת הכלל הנ"ל על נושאי משרה הכפופים למנכ"ל כך שביחס לאלה ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק בשיקול דעת ללא מגבלת סכום וללא תלות בעמידה ביעדים⁶ – והכל בכפוף לכך שמענק כאמור עולה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול של החברה (ר' הבהרה בהמשך). הפרקטיקות המפורטות להלן גובשו במהלך שלוש השנים האחרונות, בתקופה בה כללי שיקול הדעת חלו גם על כפופי מנכ"ל. כאמור, עם תיקון התוספת לחוק, העמדות המפורטות להלן רלבנטיות בעיקרן ביחס למנכ"ל החברה ודירקטורים או מקום בו מדיניות התגמול אינה מאפשרת הענקה מהותית של מענקים בשיקול דעת לכפופי המנכ"ל.

5 יובהר כי בהתאם לתיקון שנעשה לאחרונה בתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס – 2000, הוראה זו בדבר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה חלה גם על כפופי מנכ"ל ומכאן כי עמדת הסגל תחול, בשינויים המחוייבים, גם על אלה.

6 וראו לעניין זה סעיף 1(א) לחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק.

שאלה: מהו רף המהותיות לעניין מענק שאינו מבוסס שאינו מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה בהתאם להוראות סעיף 1 לחלק ב שבתוספת הראשונה א לחוק החברות ("מענק בשיקול דעת")?

תשובה: סגל הרשות לא התערב מקום בו רף המהותיות שקבעה החברה למענק בשיקול דעת אינו עולה על הגבוה מבין סך של 3 משכורות חודשיות או 25% מהתגמול המשתנה בפועל (הוני או במזומן). לאחרונה פרקטיקה זו של 3 משכורות עוגנה גם בחוק ביחס למנכ"ל החברה.

שאלה: כיצד יש לבחון את רף המהותיות מקום בו קיימים מספר סוגי מענקים בשיקול דעת?

תשובה: פעמים רבות חברות מעגנות במדיניות התגמול אפשרויות שונות למתן מענק בשיקול דעת (למשל, מענק התמדה, מענק חריג וכד'). כאמור, כל מענק שאינו מדיד לחלוטין או שאינו נקבע מראש מהווה לעניין זה מענק בשיקול דעת ועל חברה להכפיף את סך המענקים יחד לרף המהותיות שנקבע.

דוגמא: חברה אשר מחליטה להעניק למנכ"ל בשנה נתונה מענק התמדה בסך שתי משכורות, ועוד מענק חריג בסך משכורת אחת (סך הכל שלוש משכורות), לא תוכל להעניק לו מענק נוסף בשיקול דעת באותה השנה.

שאלה: מיהם האורגנים המוסמכים בחברה לאשר מענק בשיקול דעת?

תשובה: האורגנים המוסמכים לאשר מענק בשיקול דעת משתנים בהתאם לזהות מקבל המענק כדלקמן:

- (1) מענק למנכ"ל ויתר נושאי המשרה יאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון;
- (2) מענק לדירקטור (ובכלל זאת יו"ר דירקטוריון) או לבעל שליטה – לא ניתן לאשר מענק שבשיקול דעת לגורמים אלו אלא באסיפה הכללית: לדירקטור – ברוב רגיל ולבעל שליטה או קרובו – ברוב מיוחד.

שאלה: אילו הוראות יש לכלול במדיניות על מנת שחברה תהא רשאית לעשות שימוש בהקלה הפוטרת את כפופי המנכ"ל מכללי שיקול הדעת?

תשובה: כאמור, לאחרונה תוקנה התוספת לחוק כך שביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק בשיקול דעת ללא מגבלת סכום וללא תלות בעמידה ביעדים. יובהר, כי על מנת שחברה תוכל לעשות שימוש בהקלה זו עליה לוודא כי מתקיימים שני תנאים מקדמיים:

- (1) מדיניות התגמול תוקנה באופן המאמץ את היכולת להעניק לכפופי המנכ"ל מענקים מהותיים בהתאם להוראה העדכנית.
- (2) מדיניות התגמול קבעה תקרה מפורשת להענקת מענקים בשיקול דעת.

שאלה: האם האסיפה הכללית מוגבלת ביכולתה להעניק מענקים בשיקול דעת?

תשובה: לא. כחלק מסמכות האסיפה הכללית בענייני תגמול, האסיפה הכללית ברוב מיוחד, רשאית לקבל החלטה על מתן מענק לנושא משרה הגם שהמענק אינו מבוסס על יעדים מדידים אף אם המענק הוא מהותי ואף אם הוא סותר את מדיניות התגמול של החברה.

5. מענקים המבוססים על יעדים מדידים (במזומן)

שאלה: כיצד יש לקבוע את התקרות למענקים המבוססים על יעדים מדידים?

תשובה: בהתאם לקבוע בסעיף 1(ב) לתוספת הראשונה א (חלק ב) על מדיניות התגמול לכלול תקרות לרכיבים משתנים במועד תשלומם. תקרה כאמור יכול שתהיה במונחים כספיים אבסולוטיים או במונחי מספר משכורות, ובלבד שנקבעה תקרה כספית לרכיב שכר הבסיס כאמור בסעיף 3 לעיל.

שאלה: מיהו האורגן המוסמך בחברה לקביעת היעדים למענק?

תשובה: ככלל, קביעת יעדים הינה חלק אינטגרלי מקביעת השכר, ולכן מקום בו נדרש אורגן מסוים לאשר שכר נושא משרה, על אותו אורגן לאשר גם את היעדים לאותו נושא משרה. חרף האמור, מדיניות התגמול יכולה לקבוע כי הסמכות לקביעת היעדים תואצל לאורגן אחר כמפורט להלן:⁷

נושא המשרה	הגורם המוסמך לאשר יעדים למתן מענק ⁸
דירקטור	<u>האסיפה הכללית</u> (למעט חריגים כמפורט להלן)
מנכ"ל	<u>ועדת התגמול והדירקטוריון</u> (בכפוף להוראות מדיניות התגמול ולאמור להלן)
יתר נושאי המשרה	<u>מנכ"ל החברה</u>

שאלה: מהו המועד לקביעת היעדים לנושאי המשרה?

תשובה: יעדים אשר לא נקבעו מראש במדיניות התגמול באופן ברור וסופי, ייקבעו על ידי האורגנים הרלוונטיים כמפורט לעיל. האורגן המוסמך רשאי לקבוע את היעד לנושא המשרה בכל עת ובלבד שהיעדים ייקבעו כאשר הם צופים פני עתיד ואינם מביאים בחשבון תוצאות או ביצועים שכבר הושגו בעבר.

שאלה: אילו פרמטרים הנוגעים ליעדים צריכים להיכלל במדיניות התגמול?

תשובה: ככלל, עמדת סגל הרשות הינה כי מדיניות התגמול יכולה לכלול קריטריונים ברורים ומדידים (דוגמת אחוז מרווח נקי שמעל שיעור מסוים) אך לכלול רשימה סגורה של קריטריונים וטווחים למשקלותיהם, אשר מתוכה רשאית החברה לבחור את הקריטריונים למענק באותה השנה. לעניין זה חשוב להבהיר כי על קביעת הקריטריונים וכן היעדים המספריים להיעשות מראש.

⁷ יובהר, כי מקום בו נקבעו יעדים על ידי הגורם המוסמך אין הכרח לשוב ולאשר את היעדים על-ידי גורם אחר (לרבות האסיפה) – לא בעת קביעת היעד בתחילת השנה ולא בעת תשלום המענק על בסיסו בסוף השנה.

⁸ יוער כי המפורט בטבלה ביחס לגורם המוסמך לאשר את המענק הוא בבחינת המינימום הנדרש ואין מניעה כי מדיניות התגמול תקבע כי אורגן גבוה במדרג יקבע את היעדים. לדוגמה: יעדים לכפופי המנכ"ל יכול שיקבעו על ידי המנכ"ל עצמו אך גם על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון או האסיפה הכללית.

כמו כן, יש לשים לב כי רשימת הקריטריונים והטווחים הינה תחומה דיה וכי יש בה כדי להבנות את שיקול הדעת של ועדת התגמול והדירקטוריון.

שאלה: האם ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע יעדים לדירקטור?

תשובה: בהתאם להוראות סעיף 273 לחוק החברות, בכל הנוגע לדירקטורים בכלל, וליו"ר הדירקטוריון בפרט, לא ניתן לקבוע את היעדים למתן מענק שלא דרך האסיפה הכללית.⁹ יחד עם זאת, סגל הרשות לא התערב במקרים בהם מדיניות התגמול קבעה כי ועדת התגמול (ולאחריה הדירקטוריון) יקבעו יעדים למענק ליו"ר הדירקטוריון (או לכל דירקטור אחר), באחד משני המקרים הבאים:

(1) קביעת יעדים על ידי ועדת התגמול (ודירקטוריון) בהתקיים כל התנאים הבאים:

(א) ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול;

(ב) מדובר במענק על בסיס יעדים מדידים בלבד;

(ג) היקף המענק הפוטנציאלי אינו מהותי (עד שלוש משכורות);

(ד) היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

(2) קביעת יעדים על ידי ועדת התגמול (ודירקטוריון) בהתקיים כל התנאים הבאים:

(א) ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול;

(ב) מדובר בנושא משרה שנוסף לכהונתו כדירקטור מכהן גם בתפקיד תפעולי בחברה;

(ג) אישור היעדים בוועדת התגמול והדירקטוריון ללא השתתפותם של דירקטורים

אשר מקבלים מהחברה תגמול על בסיס יעדים (בין אם בכובעם כדירקטורים או

בכובעם כנושאי משרה אחרים בחברה).

שאלה: האם ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע יעדים לבעל השליטה או לקרובו?

תשובה: ככלל, גם במקרה של נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו, קביעת היעדים צריכה להיעשות באופן ברור ומסוים דיו על ידי האסיפה הכללית בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, ולא ניתן להאציל את שיקול הדעת לקביעת היעדים אל הדירקטוריון וועדותיו. יחד עם זאת, סגל הרשות לא התערב בקביעת יעדים על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון כאשר דובר באחד משני המקרים הבאים:

(1) אישור יעדים מדידים למענק בהיקף שאינו מהותי, בהתקיים כל התנאים הבאים:

(א) ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול;

(ב) מדובר במענק על בסיס יעדים מדידים בלבד;

(ג) היקף המענק הפוטנציאלי אינו מהותי (עד שלוש משכורות);

(ד) היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

⁹ הרוב נדרש לאישור תנאי כהונה והעסקה של דירקטור (ובכלל זה אישור יעדיו) נגזרים מהשאלה האם הדירקטור הוא בעל שליטה או קרובו ו/או האם תנאי כהונתו והעסקתו תואמים את מדיניות התגמול אם לאו.

(2) אישור יעדים מדידים, המבוססים על נתונים בדוחות הכספיים והחלים באופן אחיד על בעל השליטה או קרוביו וכן על כל נושאי המשרה האחרים, ובלבד שמתקיימים כל אלה:

(א) מספר נושאי המשרה האחרים עליהם חלים אותם היעדים הוא משמעותית גדול ממספר נושאי המשרה שהם בעל השליטה או קרוביו;

(ב) המענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לנושאי המשרה האחרים הוא גבוה משמעותית מהמענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לבעל השליטה ולקרוביו מאותם יעדים (במונחים אבסולוטיים).

(ג) עלות המענקים המיוחסת לבעל השליטה, בהתחשב בשיעורי ההחזקה שלו בחברה, תהיה גבוהה משמעותית מסכום המענק שיהיה זכאי לו במקרה של עמידה ביעדים, כך שברור כי לבעל השליטה יש עניין קל וזניח בקביעת היעדים. כך, ככל ששיעור ההחזקות של בעל השליטה נמוך יותר, סכום המענק הפוטנציאלי לנושאי המשרה האחרים צריך להיות גבוה יותר באופן יחסי לשם עמידה בתנאי זה, היות שלבעל השליטה מיוחס חלק קטן יחסית מעלות תשלום המענקים.

לדוגמא: עמידה ביעדים משמעה מתן מענק של 2 מיליון ₪ לנושאי המשרה האחרים ומיליון ₪ לנושאי המשרה הקשורים לבעל השליטה.

מקרה א - **מקיים** את התנאי: בעל השליטה מחזיק ב- 80% ממניות החברה, כך שעל מנת לקבל מענק של 1 מ' ₪ הוא צריך לשאת בתשלום של 2.4 מ' ₪.

מקרה ב - **אינו מקיים** את התנאי: בעל השליטה מחזיק ב- 45% ממניות החברה, כך שעל מנת לקבל מענק של 1 מ' ₪ הוא צריך לשאת בתשלום של 1.35 מיליון ₪.

ודוק: מדובר במצב בו המענק של בעל השליטה ונושאי המשרה האחרים כפוף לאותו יעד בפועל, ולא רק לאותו סוג של יעד, ולא חלים על נושאי המשרה האחרים יעדים שאינם חלים באופן זהה על בעל השליטה וקרוביו. כך לדוגמא, לא די בעובדה שהן תגמול בעל השליטה והן תגמול נושאי המשרה האחרים ייגזר מיעד של עמידה ברווח נקי, אלא נדרש ששיעור או היקף הרווח הנקי שעל כל נושאי המשרה לעמוד בו יהיה זהה.

שאלה: אימתי יש לתת גילוי אודות יעדים שנקבעו על ידי האורגן המוסמך?

תשובה: ככלל, בין אם במסגרת דוח זימון האסיפה הכללית (מקום בו נדרשת) ובין אם במסגרת הגילוי הנדרש מכוח תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות") במסגרת הדוח התקופתי, על חברה לכלול גילוי בדבר יעדי התגמול שנקבעו לנושאי משרה מסוימים בה. לעניין זה יש להבהיר כי אין בעובדה שאישור יעדים לנושא משרה מסוים הוא בסמכות ועדת התגמול, כדי לפטור חברה מגילוי אודות יעדים אלו. כך למשל, בחברה בה הסמיכה מדיניות התגמול את ועדת התגמול לקבוע יעדים למנכ"ל, על החברה לכלול גילוי על עיקרי היעדים שנקבעו בפועל לאותו מנכ"ל על ידי ועדת התגמול לשנה החולפת, וזאת במסגרת הגילוי הנדרש בדוח התקופתי בהתאם לתקנה 21, כפי שצוין לעיל. יובהר כי מדובר על גילוי בדיעבד של יעדים שנקבעו, לצרכי בקרה, ולא ליעדים עתידיים שיאושרו מראש. כן יצוין כי הרשות לא

תתערב אם חברה תימנע מלפרט את היעד עצמו (למעט בעל השליטה) אם על בסיס אותו יעד שולמו פחות מ-3 משכורות¹⁰ או אם יש בגילוי היעד כדי לפגוע בחברה באופן ממשי.

שאלה: האם חברה רשאית לשנות יעדים שנקבעו לנושא משרה באופן ששינוי היעדים יחול רטרואקטיבית?

תשובה: לעתים אירועים מסוימים המתרחשים במהלך השנה עשויים לעורר בחברות מסוימות צורך לעדכן ולהתאים את היעדים או התנאים המקדמיים אשר נקבעו במסגרת מדיניות התגמול, באופן רטרואקטיבי כך שיחולו עבור אותה שנה. לאור זאת, סגל הרשות לא התערב בעבר מקום בו ביקשה חברה לתקן את מדיניות התגמול כך שתכלול יעדים מתוקנים שיחולו רטרואקטיבית על אותה שנה, בתנאי שבמסגרת דוח זימון האסיפה לאישור העדכון למדיניות התגמול ניתן גילוי מלא ליעדים שתוקנו, לעצם התחולה הרטרואקטיבית של תיקון היעדים, ולמשמעות הכלכלית (פרופורמה) של עדכון היעדים ביחס לנושא המשרה שעליו התיקון צפוי להשפיע.

עמדה זו תחול, בשינויים המחויבים, גם על שינוי יעדים שנעשה על ידי האורגן המוסמך לנושא המשרה שלא בדרך של שינוי מדיניות התגמול אלא בדרך שינוי הסכם פרטני. גילוי על עדכון היעדים בדיעבד על ידי האורגן המוסמך, הכולל את כל הפרטים המפורטים לעיל ייעשה במסגרת דוח זימון אסיפה לאישור תנאי ההעסקה – אם על פי דין נדרשת אסיפה, או במסגרת הגילוי לפי תקנה 21 בדוח התקופתי.

יובהר כי מענק על בסיס יעדים שעודכנו בדיעבד שלא בהתאם לאמור לעיל ייחשב כמענק בשיקול דעת.

6. מענקים הוניים

שאלה: כיצד יש לקבוע את התקרות למענקים הוניים?

תשובה: בהתאם לקבוע בסעיף 1(ב) לתוספת הראשונה א' (חלק ב) על מדיניות התגמול לכלול תקרות גם לרכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן. תקרה כאמור צריכה להתייחס לשווי במועד הענקה. בדומה למענקים במזומן התקרה יכולה להיות במונחים כספיים אבסולוטיים או במונחי מספר משכורות ובלבד שנקבעה תקרה כספית לרכיב שכר הבסיס כאמור בסעיף 3 לעיל.

שאלה: כיצד יש לקבוע תקרה לתגמול הוני המסולק במזומן?

תשובה: במקרים של תגמול הוני המסולק במזומן (לדוג' אופציה מסוג "פאנטום") יש לכלול במדיניות התגמול התייחסות לשווי האופציה במועד התשלום (בשונה משווי במועד הענקה).

שאלה: מהם הפרמטרים אליהם נדרשת מדיניות התגמול להתייחס בכל הנוגע לתגמול ההוני?

תשובה: מדיניות התגמול תכלול התייחסות לרכיבי התגמול ההוני, ובכלל זאת למאפיינים הבאים:

(1) תקרה לשווי במועד הענקה;

(2) מחיר המימוש;

¹⁰ ור' לעניין זה טיטת תיקון תקנה 21 כפי שפורסמה באתר הרשות במסגרת פרויקט שיפור הדוחות.

(3) תקופות הבשלה ;

(4) תקופת האופציה (או הרכיב ההוני הרלבנטי).

שאלה: האם מדיניות התגמול רשאית להאציל סמכות לבצע שינויים בתגמול ההוני?

תשובה: במסגרת מדיניות התגמול לא ניתן להאציל לוועדת התגמול או לדירקטוריון שיקול דעת מהותי בהיבטים הקשורים לתגמול ההוני, כגון שינוי תקופת ההבשלה, הפחתת שווי המימוש וכיו"ב, באופן שעלול לרוקן מתוכן את מדיניות התגמול כגורם אשר קובע את גבולות הגזרה ומבנה את שיקול הדעת של האורגנים הרלוונטיים בחברה. כאמור, כלל זה בדבר האצלת סמכויות כפוף למהותיות היקף שיקול הדעת שמואצל לאורגנים הרלוונטיים.

שאלה: מיהו האורגן המוסמך לאשר הענקה של תגמול הוני?

תשובה: על הענקת תגמול הוני יחולו, בשינויים המחויבים, הכללים האמורים לעניין הענקה בשיקול דעת ומענקים על בסיס יעדים מדידים. משמעות הדבר הינה כי יש לבחון את השווי הכלכלי של התגמול ההוני במועד הענקה ולגזור את אופן אישור ההענקה בהתאם למהותיות התגמול ולזהות נושא המשרה. לדוג', אופציות בשווי 6 משכורות למנכ"ל החברה יאושרו על-ידי האסיפה הכללית ברוב מיוחד.

כאשר מדובר על תגמול הוני שאינו מסולק במזומן בחינת רף המהותיות (3 משכורות) תיעשה בהתאם להכרה החשבונאית בדוחות החברה ותיפרש על פני שנות ההבשלה בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים.

שאלה: האם במסגרת הגילוי הנדרש על פי תקנה 21 לתקנות הדוחות רשאי תאגיד להציג הוצאה בגין תשלום מבוסס מניות שלא על בסיס כללי החשבונאות המקובלים?

תשובה: על פי עמדת סגל הרשות רשאי תאגיד מדווח לעשות כן, ובלבד שהגילוי האמור ניתן בנוסף לגילוי הנדרש על פי תקנה 21 בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים. כך לדוגמא, ניתן להציג גילוי נוסף בהתאם לכללים המביאים בחשבון את השינוי בשווי ההוגן של הרכיב ההוני מאז הענקתו. כמו כן, יפרט התאגיד המדווח בתמציתיות את הכללים על פיהם חושבה ההוצאה שניתן לה גילוי אלטרנטיבי כאמור.

7. מענק פרישה

שאלה: מהם הפרמטרים אליהם נדרשת מדיניות התגמול להתייחס בכל הנוגע למענקי פרישה?

תשובה: בהתאם לקבוע בסעיף 4 לתוספת הראשונה א (חלק ב) לחוק, על מדיניות תגמול הכוללת מענקי פרישה לכלול תקרה מפורשת למענק. כמו כן, על מדיניות התגמול לציין בבירור מהם הקריטריונים למתן מענק פרישה לנושא משרה מסוים.

שאלה: כיצד יש לסווג מענק פרישה?

תשובה: ככלל, עמדת סגל הרשות היא שיש לראות במענק פרישה כמענק רגיל לכל דבר ועניין, על כל המשתמע מכך. כך, העובדה שנקבעה תקרה למענקים במדיניות התגמול אין בכוחה, כשלעצמה, להעניק זכות לקבלת המענק לנושא משרה מסוים. הזכאות למענק פרישה צריכה להיות מעוגנת בהסכם העסקה הפרטני ואין די שקיימת האפשרות להעניק מענק פרישה במדיניות התגמול. על אף

האמור, ובהתאם לכללי שיקול הדעת הכלליים, סגל הרשות לא התערב מקום בו חברה העניקה מענק פרישה לנושא משרה (שאינו דירקטור) בהיקף לא מהותי. הענקת מענק כאמור כפופה לכלל דבר הענקה שבשיקול דעת. מענק פרישה לדירקטור בחברה, בכל היקף, טעון אישור האסיפה הכללית;

שאלה: האם הענקת מענק פרישה למנכ"ל החברה טעונה אישור האסיפה הכללית?

תשובה: מענק פרישה למנכ"ל יכול להינתן באחד משני מקרים:

- (א) המענק, יחד עם יתר התגמול שניתן למנכ"ל בשיקול דעת, הינו בהיקף לא מהותי;
- (ב) היקף המענק נקבע באופן מפורש, מראש, בהסכם ההעסקה של המנכ"ל אשר אושר כדין במוסדות החברה.

שאלה: כיצד יש לאשר מענק פרישה לנושאי משרה כפופי מנכ"ל?

תשובה: כאמור בסעיף 5 לנייר זה, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע לכפופי המנכ"ל את מענק הפרישה ובלבד שהמענק תואם הן את התקרה שנקבעה למענק בשיקול דעת הן את התקרה שנקבעה למענק הפרישה.

8. תנאים נלווים לשכר

שאלה: האם יש לפרט במדיניות התגמול תנאים נלווים לשכר?

תשובה: לעתים מדיניות התגמול כוללת תנאים נלווים לשכר, כגון ימי מחלה, ימי חופשה וכד'. ככל שמדובר בתנאים סטנדרטיים, הרי שאין צורך להרחיב ביחס לתנאים אלו. מקום בו מתקיימים תנאים החורגים מהנורמה המקובלת, יש לציין זאת במפורש במדיניות התגמול תוך תיאור הזכאות של נושא המשרה הנובעת מתנאים אלו.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, יובהר כי ככל שקיים הסדר בין נושא משרה לבין חברה ביחס להחזר הוצאות שהלה זכאי להן, הרי שיש לציין האם קיימת תקרה לסך ההחזר הכספי בגין הוצאות להן זכאי נושא המשרה.

9. השבה (Clawback)

שאלה: אילו תנאים רשאית לקבוע מדיניות תגמול לעניין חובת ההשבה של מענקים ששולמו ובדיעבד התברר כי היו מבוססים על נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים?

תשובה: מדיניות התגמול לא תכלול תנאים הנוגעים למהות ההשבה למעט תנאים טכניים הקשורים באופן ההשבה (כגון מועד ההשבה, חלוקה לשיעורים, קיזוז מול זכויות נושא המשרה וכיו"ב). כך לדוגמא, אין לכלול במדיניות התגמול תנאי לפיו הצגה מחדש תגרור השבה רק מקום בו היא התרחשה בשל התרשלות נושא המשרה או אשמה מסוג כלשהו.

שאלה: בגין אילו תקופות חלה חובת ההשבה?

תשובה: על סעיף ההשבה לכלול התייחסות מפורשת לפרק הזמן הרלוונטי בו ההסדר יחול, ובעניין זה מצופה ממדיניות התגמול לכלול פרק זמן סביר. סגל הרשות לא התערב בעבר במקרים בהם חובת ההשבה לא פחתה משלוש שנים.

שאלה: האם חובת ההשבה חלה על הסכמים שנחתמו ערב חקיקת תיקון 20?

תשובה: לאור תכליתה ואופייה הקוגנטי של חובת ההשבה, וכחריג לכלל לפיו הוראות תיקון 20 אינן חלות על הסכמים שנחתמו ערב התיקון, חובה זו חלה גם על הסכמים קיימים שנחתמו ערב התיקון. פועל יוצא של האמור הוא שמדיניות התגמול אינה יכולה להחריג תחולת הוראה זו על מי מנושאי המשרה, ובכלל זה נושאי משרה שהסכמיהם נחתמו ערב כניסת התיקון לתוקף.

10. ביטוח אחריות נושאי משרה

שאלה: לאור העובדה כי קיימות הוראות חוק מקבילות המסדירות את אישור הסדרי הביטוח, מהן החלופות העומדות בפני חברה המבקשת לאשר לנושאי המשרה הסדר ביטוחי לנושאי המשרה בה?

תשובה: עם התקנת תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 ("תקנות ההקלות"), נוצרו למעשה שני מסלולים חלופיים לאישור תנאי ביטוח לנושא משרה:

א. אישור תנאי הביטוח בהתאם לתקנה 1ב1(א) (5) לתקנות ההקלות, אשר חלה על בעל שליטה (ומכוח תקנה 1א1 גם על מנכ"ל, בשינויים המחויבים). מסלול אישור זה רלוונטי מקום בו ההסדר הביטוחי אושר ברוב רגיל באסיפה או כאשר הוא לא הוסדר במדיניות התגמול.

ב. אישור תנאי הביטוח בהתאם לתקנה 1ב1, אשר חלה על כלל נושאי המשרה לרבות בעל השליטה. שימוש במסלול זה מותנה בכך שהסדר הביטוח המפורט נכלל במדיניות התגמול הקיימת בחברה על פי דין.¹¹ על הסדר הביטוח אשר נכלל במסגרת מדיניות התגמול כאמור לכלול התייחסות לגבולות האחריות בהתאם לפוליסת הביטוח. יודגש כי על פי תנאי התקנה, שימוש במסלול זה מותנה בכך שההתקשרות בפוליסת הביטוח היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.¹² כמו

¹¹ למשל, אישור על פי תקנה 1ב1 אפשרי גם אם הסדר הביטוח נכלל במדיניות תגמול שתוארה בתסקיף של חברה שהציעה לראשונה את ניירות הערך שלה לציבור.

¹² יצוין כי בעבר עמדת סגל הרשות קבעה כי לצורך שימוש בהקלה לפי סעיף 1ב1 לתקנות ההקלות, על מדיניות התגמול לכלול התייחסות למאפיינים הבאים: פרמיה; מסגרת לשינוי במשך שלוש השנים; גבולות אחריות; והשתתפות עצמית. בשל תמורות חיצוניות שחלו במרוצת השנים בשוק הביטוח, ועל רקע פניות רבות שהועברו לרשות בנושא, סגל הרשות שב ובחן את הנחיצות במתן פירוט אודות כלל הרכיבים הנ"ל במדיניות התגמול, בשים לב למאפיינים הייחודיים של השוק לביטוח אחריות נושאי משרה, שתנאיו מוכתבים נכון להיום במידה רבה בידי מבטחי משנה בחו"ל. לאחר בחינה, סגל הרשות מצא לנכון לעדכן את עמדתו כך שדי בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול יכלול התייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי, כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה, והעלות אינה מהותית לחברה. זאת, מתוך הבנה כי הפרמיה וגובה ההשתתפות עצמית, נגזרים על-פי רוב מהמקובל בשוק (כפי שנדרש ממילא כחלק מתנאי ההקלה), וכשלעצמם הם אינם מעוררים חשש משמעותי מפני ניגוד עניינים בין החברה לבין נושאי המשרה – ובפרט בשים לב לכך שהאינטרס לרכישת הכיסוי הביטוחי אינו רק של נושאי המשרה אלא גם של החברה, הן על מנת לשמר נושאי משרה והן בשל העובדה שלפחות בתביעות נגזרות תשלומי הביטוח משולמים לעיתים קרובות לקופת החברה עצמה.

כן יובהר כי לא ניתן לעשות שימוש בהקלה זו אם חברה אישרה את מדיניות התגמול בדרך של אישור על אף התנגדות האסיפה (overruling).

11. יחס בין תגמולים

שאלה: מהו הגילוי הנדרש במדיניות התגמול לעניין היחס שבין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע?

תשובה: חברה המפרסמת מדיניות תגמול המובאת לאישור האסיפה חייבת לכלול גילוי בדבר היחס שבין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע של נושאי המשרה. לעניין חישוב יחס זה, על התגמול המשתנה לכלול את סך הרכיבים המשתנים, ובכלל זאת רכיבי תגמול הוניים או רכיבי תגמול משתנים חד פעמיים.

שאלה: מה נדרשת מדיניות התגמול לכלול במסגרת הגילוי אודות היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לתנאי העסקתם של יתר העובדים?

תשובה: על מדיניות התגמול לכלול גם התייחסות מפורשת ליחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות שכרם של יתר העובדים. בכלל זאת, על המדיניות לציין את היחס שבין שכר נושאי המשרה לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה כאמור, בצירוף הסבר לאופן חישוב היחס ככל שידרש.

12. נטרול אירועים חד פעמיים

שאלה: מהו היקף הסמכות המוקנית לוועדת התגמול ולדירקטוריון בבואם לנטרל אירועים מסוימים או להימנע מנטרולם, לפי העניין, ואשר יש בהם כדי להשפיע על היקף המענק שישולם לנושאי המשרה?

תשובה: במסגרת חישוב הזכאות למענקים על בסיס נתונים בדוחות הכספיים, בוחרות לעתים חברות לנטרל "אירועים חד פעמיים" כפי שמגדירים רואי החשבון של החברה, וחברות מסוימות עושות כן תוך קביעה כי לדירקטוריון או לוועדת התגמול סמכות לקבוע שאין לנטרל אירועים אלו בשנה מסוימת או שיש לנטרלם, לפי העניין. לעמדת סגל הרשות, מקום בו מדיניות התגמול כוללת תניה המתירה לחברה שיקול דעת בנטרול אירועים חד פעמיים, מדובר בהחלטה שמשמעה הפעלת שיקול דעת, וזאת מכיוון שכללי החשבונאות לא קובעים מראש מהו אירוע חד פעמי. בשל כך, מענק אשר אושר תוך מתן שיקול דעת כאמור (ביחס לנטרול אירועים), עשוי להיחשב כמענק שבשיקול דעת. לעומת זאת, מקום בו המדיניות הגדירה בצורה מפורשת את האירועים שעשויים להיות מנוטרלים (או לא מנוטרלים לפי העניין) אזי נטרול האירועים ככלל לא ייחשב כמענק בשיקול דעת.

לאור האמור, על מדיניות התגמול להגדיר מראש מהם אותם אירועים חד פעמיים שניתן לצפותם ואשר בהתרחשותם תבקש לבצע נטרול כאמור. אם התרחש אירוע שלא הוגדר מראש ומבקשים לבצע נטרול בגינו, או שהתקיים אירוע שהוגדר מראש והדירקטוריון בוחר שלא לנטרלו, בנוסף לאישור הפער בהיקף המענק כתוצאה מהנטרול (או אי הנטרול) כמענק בשיקול דעת, תידרש החברה לכלול גילוי אודות שיקול הדעת שהפעילה בהחלטתה בעניין נטרול האירוע, ובכלל זאת גילוי בדבר מצבת המענקים לפני ולאחר החלטתה בדבר הנטרול. ודוק: עמדת סגל הרשות היא כי

בכל אירוע נטרול יש לכלול גילוי מתאים (גם אם היה מוגדר מראש במדיניות התגמול באופן מסוים דיו), אולם במקרים של הפעלת שיקול דעת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון נדרש גילוי נרחב יותר, בין היתר במתכונת שצוינה לעיל.

13. גילוי בעת חידוש מדיניות תגמול

שאלה: מהו הגילוי שנדרשת חברה לפרסם בבואה לאשר מחדש מדיניות התגמול?

תשובה: סגל הרשות סבור כי בעת חידוש מדיניות תגמול, וכחלק מהגילוי אשר ניתן אודות מדיניות התגמול החדשה, על חברה להציג בפני האסיפה הכללית מידע אודות השינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת וכן מידע אודות אופן יישום מדיניות התגמול בחברה, כמפורט להלן:

א. שינויים ביחס למדיניות הקודמת: יפורטו בקצרה שינויים עיקריים ביחס למדיניות התגמול הקודמת, ובכלל זאת ציון עדכון תקרות השכר, סוגי תגמול חדשים שנוספו או הושמטו וכן כל שינוי מהותי אחר בהיקף או בתמהיל התגמול.

ב. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת: ציון היחס בין תקרות שנקבעו במדיניות לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של החברה, בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים.

ג. הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול: יפורטו הסכמי העסקה (בין אם ישירה או דרך מתן שירותים) שהינם בתוקף ואשר אינם בהתאם למדיניות התגמול, ובכלל זאת –

(1) הסכמים שהיו בתוקף ערב תיקון 20 ומדיניות התגמול אינה חלה עליהם;

(2) הסכמים אשר אושרו בניגוד למדיניות התגמול.