

RONEN ZITVAR  
YAACOV GALOR (GALEA)  
EYAL REGEV  
HAGIT ROSS  
ZOHAR HADAR  
EHUD WEINBERGER  
NIRIT BEN MEIR

רונן ציטבר  
יעקב גלאור (גלאה)  
אייל רגב  
חגית רוס  
זוהר הדר  
אהוד ויינברגר  
נירית בן מאיר

23 בנובמבר 2012

**לקוחות המשרד - חברות ציבוריות**

ג.א.ג.,

**הנדון: תיקון מס' 20 לחוק החברות**

1. ביום 12.11.2012 התפרסם ברשומות תיקון מס' 20 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק" ו-"התיקון", לפי העניין).
2. במסמך המצורף למזכר זה סקרנו בפניכם את השינויים ו/או התוספות המהותיים לחוק, שיבוצעו בהתאם לתיקון, הכוללים, בעיקרם: (א) חובת הקמת ועדת תגמול; (ב) שינויים באישורים הנדרשים לצורך אישור ו/או הארכת תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה; ו-(ג) חובת קביעת מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה.
3. הוראות התיקון יחולו על חברות ציבוריות ועל חברות אגרות חוב<sup>1</sup>. בהיעדר הוראת החלה מפורשת, הוראות התיקון לא יחולו, לכאורה, על אישור תנאי העסקה של נושאי משרה בחברות בת פרטיות, אף אם הינם נושאי משרה בחברה הציבורית או חברת אגרות החוב (אין באמור כדי לגרוע מן ההוראות הקיימות ביחס לעסקאות של חברות בת עם בעלי שליטה או קרוביהם).
4. מרבית הוראות התיקון ייכנסו לתוקף ביום 12.12.2012 ("יום כניסת התיקון לתוקף"). הוראות התיקון המחייבות היערכות ארוכה יותר ייכנסו לתוקף מאוחר יותר, כמפורט במסמך המצורף למזכר זה.
5. צעדים נדרשים שעל התאגיד לנקוט בהם:
  - הקמת ועדת תגמול;
  - בחינת הצורך בהתאמת הנוסח המצוי בתקנון החברה ביחס לנושאים העולים מן התיקון, ככל שהנוסח אינו מתיישב עם האמור בתיקון.
  - גיבוש מדיניות התגמול - כפי שמפורט במסמך המצ"ב, על-פי התיקון, כל חברה חייבת לקבוע מדיניות תגמול וזאת לא יאוחר מיום 12.9.2013. יחד עם זאת, כיוון שקביעת מדיניות תגמול מאפשרת בחלק מהמקרים, שלא להידרש לאישורים מסוימים של תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ו/או הארכתם (אישורים שלא היו קיימים קודם לכניסתו לתוקף של התיקון) אזי, **אנו ממליצים לאשר את מדיניות התגמול בהקדם האפשרי** ולא להמתין למועד האחרון האפשרי על-פי התיקון.

<sup>1</sup> חברות שאגרות חוב שלהן רשומות למסחר בבורסה או שהוצעו לציבור על-פי תשקיף או שהוצעו לציבור מחוץ לישראל על-פי מסמך הצעה לציבור, ומוחזקות בידי הציבור.

- עדכון תכנית האכיפה הפנימית של החברה ביחס להוספת הוראות בקשר עם ועדת התגמול וכן, ביחס לתיקון ההוראות החלות בקשר עם אישור תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה וביחס לקביעת מדיניות תגמול.

- בחינת האישורים הנדרשים לצורך אישור ו/או הארכת תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, לרבות באמצעות חברות בשליטתם.

משרדנו ישמח להעניק ייעוץ משפטי ולסייע בכל הנושאים המפורטים לעיל.

עו"ד רונן ציטבר - [ronen@zitvar.com](mailto:ronen@zitvar.com)

עו"ד חגית רוס - [hagit@zitvar.com](mailto:hagit@zitvar.com)

יצוין, כי האמור במזכר זה ובמסמך המצורף אליו הינו תיאור כללי של הוראות החוק והשלכותיו ואין הוא בא במקום ייעוץ משפטי קונקרטי אשר עשוי להידרש בהתאם לנסיבות השונות של כל תאגיד. עוד יצוין, כי, מטבע הדברים, הוראות חקיקה אלה טרם נבחנו על-ידי ערכאות שיפוטיות ו/או על-ידי סגל רשות ניירות ערך. אין וודאות כי דברי הפרשנות המפורטים במזכר זה ובמסמך המצורף לו יעלו בקנה אחד עם החלטות שיפוטיות ו/או עם עמדת סגל רשות ניירות ערך.

בכבוד רב,

ציטבר, גלאור ושות', עורכי דין

## חובת הקמת ועדת תגמול

1. הגוף הממנה הדירקטוריון.
2. מועד הקמת הועדה סמוך ככל האפשר ליום כניסת התיקון לתוקף.
3. כמות חברי הועדה מינימום שלושה.
4. הרכב הועדה דירקטורים בלבד, כאשר **כל הדח"צים** יהיו חברים בה ויהוו את רוב חבריה<sup>1</sup>, והיתר יהיו דירקטורים שתנאי כהונתם והעסקתם נקבעו בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("**תקנות הגמול**"), והינם זהים לתנאי הכהונה וההעסקה של הדח"צים.
5. איסור על כהונה בוועדה - יו"ר הדירקטוריון; - בעל השליטה או קרובו<sup>2</sup>; - דירקטור המועסק בידי החברה, בעל השליטה או תאגיד בשליטת בעל השליטה; - דירקטור הנותן שירותים, דרך קבע, לחברה, לבעל השליטה או לתאגיד בשליטת בעל השליטה; - דירקטור שעיקר פרנסתו על בעל השליטה; - דירקטור שאינו מקבל שכר מהחברה וכן, דירקטור המקבל שכר שאינו בהתאם לתקנות הגמול ו/או שאינו זהה לשכר הדח"צים.
6. יו"ר הועדה דירקטור חיצוני.
7. נוכחות אסורה בדיוני הועדה מי שאינו רשאי להיות חבר בוועדה, למעט: - יו"ר הועדה קבע כי הוא נדרש לשם הצגת נושא מסוים; - עובד החברה שאינו בעל השליטה או קרובו - בעת הדיון בלבד (אך לא בעת קבלת ההחלטה); - היועץ המשפטי ומזכיר החברה ובלבד שאינם בעל השליטה או קרובו ושהועדה ביקשה את נוכחותם.
8. תפקידי הועדה - להמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול (ראו להלן); - להמליץ לדירקטוריון, אחת לשלוש שנים, בעניין אישור תוקפה של מדיניות תגמול שנקבעה לתקופה העולה על שלוש שנים; - להמליץ לדירקטוריון על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול ובחינת יישומה; - להחליט אם לאשר תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה הטעונים אישור של הועדה<sup>3</sup>; - לפטור עסקה באשר לתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה מאישור האסיפה הכללית<sup>4</sup>.

1 המשמעות היא, שבחברות שבהן מכהנים 2 דח"צים בלבד, יכהנו בוועדת התגמול 3 חברים בלבד.  
 2 בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.  
 3 לעניין זה, ראו את טבלאות האישורים הנדרשים לאישור ו/או הארכת תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה שלהלן.  
 4 לעניין זה, ראו את האישורים הנדרשים ביחס למנכ"ל בטבלת האישורים הנדרשים לאישור ו/או הארכת תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל שלהלן.

9. **החלטות והמלצות הועדה** ידווחו באופן שוטף לדירקטוריון ויובאו לידיעת הדירקטורים זמן סביר לפני הדיון בדירקטוריון.
10. **מועדי כינוס הועדה** לפי הצורך ובכל מקרה, לפחות אחת ל-3 חודשים.
11. **מניין חוקי בישיבות הועדה** רוב חברי הועדה.

### **חובת קביעת מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה ("מדיניות התגמול")**

1. **האורגן הקובע את מדיניות התגמול** הדירקטוריון, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול בעניין זה.
2. **האישורים הנדרשים לפי סדרם**  
 - המלצת ועדת התגמול;  
 - אישור הדירקטוריון;  
 - אישור האסיפה הכללית (ראו חריג והרוב הדרוש להלן).
3. **חריג לאישור האסיפה הכללית**  
 \* חריג זה אינו חל ביחס לחברה נכדה ציבורית<sup>5</sup>  
 ככל שהאסיפה הכללית התנגדה לאישור מדיניות התגמול, רשאי הדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול, בהתאם לאמור להלן: ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול הוא לטובת החברה, וזאת על אף התנגדות האסיפה הכללית.
4. **הרוב הדרוש באסיפה הכללית לאישור מדיניות התגמול ("הרוב הדרוש")**  
 - במנין קולות הרוב ייכלל רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה;  
 - סך קולות המתנגדים מקרב האמורים לעיל לא עלה על 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.  
**- או -**
5. **תוקף אישור מדיניות התגמול** לתקופה שלא תעלה על 3 שנים. אין באמור כדי לגרוע מחובת הדירקטוריון לבחון, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

5 חברה ציבורית הנשלטת בידי חברה ציבורית או בידי חברת אגרות חוב, שהיא עצמה נשלטת בידי חברה ציבורית או בידי חברת אגרות חוב אחרת, הנשלטת בידי בעל שליטה.

- 6. שיקולים מחייבים בקביעת מדיניות התגמול ("השיקולים המחייבים")**
- קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
  - יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
  - גודל החברה ואופי פעילותה;
  - לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים<sup>6</sup> - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 7. עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול ("אמות המידה המחייבות")**
- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו, המקצועי והישגיו של נושא המשרה;
  - תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו;
  - היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לשכר<sup>7</sup> של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה<sup>8</sup>, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה;
  - כללו תנאי הכהונה וההעסקה רכיבים משתנים - האפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על-פי שיקול דעת הדירקטוריון והאפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן;
  - כללו תנאי הכהונה וההעסקה מענקי פרישה - תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.
- 8. הוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול ("ההוראות המחייבות")**
- לעניין רכיבים משתנים בתנאי הכהונה וההעסקה -
    - ביסוס הרכיבים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל-פי קריטריונים הניתנים למדידה; ואולם חברה רשאית לקבוע כי חלק לא מהותי מהרכיבים כאמור יוענק על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה;
    - היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים וכן, תקרה לשווי רכיבים משתנים **במועד תשלומם**; ואולם לעניין רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן - תקרה שווים **במועד הענקתם**;
  - תניה שלפיה נושא המשרה יחזיר לחברה, בתנאים שייקבעו במדיניות התגמול, סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה;
  - תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה, תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח;
  - תקרה למענקי פרישה.

6 הכוונה לאופציות, בונוסים וכיו"ב.

7 הכוונה להכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי.

8 עובדים של קבלן כוח אדם (מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו, לרבות לשכה פרטית כמשמעותה בחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959, העוסקת גם במתן שירותי כוח אדם) שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם (קרי - אצלה מועסק עובד של קבלן כוח אדם), ועובדים של קבלן שירות (מי שעיסוקו במתן שירות בתחום האבטחה והשמירה או הניקיון, באמצעות עובדיו, אצל זולתו) המועסקים במתן שירות אצל החברה.

עד ולא יאוחר מיום 12.9.2013 ("המועד האחרון").

יחד עם זאת, כיוון שקביעת מדיניות תגמול מאפשרת בחלק מהמקרים, שלא להידרש לאישורים מסוימים של תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ו/או הארכתם (אישורים שלא היו קיימים קודם לכניסתו לתוקף של התיקון, כמפורט בטבלאות שלהלן) אזי, **אנו ממליצים לאשר את מדיניות התגמול בהקדם האפשרי ולא להמתין למועד האחרון.**

**לצורך אישור מדיניות התגמול עד למועד האחרון, יש להביא בחשבון את סדר האישורים הנדרש ואת העובדה כי לא ניתן להבטיח מראש כי האסיפה הכללית תאשר את מדיניות התגמול, ולפיכך, להלן המלצתנו לעניין לוחות הזמנים הנגזרים (לוחות הזמנים המוצעים הביאו בחשבון את ההליך הארוך ביותר שיידרש וכן, את מועדי חגי תשרי תשע"ד):**

- גיבוש מדיניות התגמול שתידון באורגנים השונים של החברה - עד ולא יאוחר מיום 12.6.2013 ;
- קבלת המלצת ועדת התגמול - עד ולא יאוחר מיום 19.6.2013 ;
- הבאת המלצת ועדת התגמול לידיעת הדירקטוריון - מיד בסמוך לאחר קבלת המלצתה ;
- אישור הדירקטוריון - עד ולא יאוחר מיום 26.6.2013 ;
- זימון אסיפה כללית לאישור מדיניות התגמול - מיד לאחר קבלת אישור הדירקטוריון ועד ולא יאוחר מיום 26.6.2013 ;
- מועד כינוס אסיפה כללית לאישור מדיניות התגמול - עד ולא יאוחר מיום 15.8.2013 ובמקרה של אסיפה נדחית - 22.8.2013 ;

**ככל שהאסיפה הכללית לא אישרה את מדיניות התגמול:**

- קבלת החלטת ועדת התגמול, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנה מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול הוא לטובת החברה, וזאת על אף התנגדות האסיפה הכללית - עד ולא יאוחר מיום 27.8.2013 ;
- הבאת החלטת ועדת התגמול לידיעת הדירקטוריון - מיד בסמוך לאחר קבלת החלטתה ;
- קבלת החלטת הדירקטוריון, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדן מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול הוא לטובת החברה, וזאת על אף התנגדות האסיפה הכללית - עד ולא יאוחר מיום 3.9.2013 .

**בנוסף, אנו ממליצים, כי לפחות אחת לשנה, בישיבת הדירקטוריון הדנה באישור הדוחות השנתיים, יבחן הדירקטוריון את הצורך בעדכון או שינוי מדיניות התגמול אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.**

## האישורים הנדרשים לאישור ו/או הארכת תנאי כהונה והעסקה<sup>9</sup> של נושאי משרה<sup>10</sup>

דירקטורים (אף ביחס להעסקתם בתפקידים אחרים):

| הדין החל מיום קביעת מדיניות התגמול   | הדין החל מיום כניסת התיקון לתוקף ועד לקביעת מדיניות התגמול  | הדין החל כיום  |
|--|---|--|
| <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בהתאם למדיניות התגמול:</p> <p>1. ועדת התגמול;</p> <p>2. דירקטוריון;</p> <p>3. האסיפה הכללית - ברוב רגיל (בכפוף לאמור להלן ביחס לחברה ציבורית).</p> <p>* במקרים מיוחדים<sup>11</sup>, רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר עסקה כאמור שלא בהתאם למדיניות התגמול, אם ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את העסקה, בין השאר, לפי ההוראות החדשות, וכן, בחברה ציבורית (אך לא בחברת אגרות חוב) אישור האסיפה הכללית ניתן ברוב הדרוש.</p> | <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בין השאר, לפי ההוראות החדשות, קרי - לפי השיקולים המחייבים, תוך התייחסות לאמות המידה המחייבות ובתנאי שנקבעו בעסקה, בין השאר, ההוראות המחייבות ("ההוראות החדשות"):</p> <p>1. ועדת התגמול;</p> <p>2. דירקטוריון;</p> <p>3. האסיפה הכללית (בחברה ציבורית - ברוב הדרוש; ובחברת אגרות חוב - ברוב רגיל).</p> | <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים:</p> <p>1. ועדת ביקורת;</p> <p>2. דירקטוריון;</p> <p>3. האסיפה הכללית* - ברוב רגיל.</p> <p>* בהתאם לתקנות החברות (הקלות בעסקאות בעלי ענין), תש"ס-2000 ("תקנות ההקלות"), העסקה לא תהיה טעונה אישור האסיפה הכללית אם נתקיים התנאים שבפסקאות (1) או (2) לתקנה 1א' לתקנות ההקלות וועדת הביקורת והדירקטוריון אישרו את התקיימותו, ובלבד שלא הוגשה התנגדות למתן ההקלה.</p> |

9 לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה (קרי - מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה), וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה של נושא המשרה.

10 מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.

11 במסגרת דברי ההסבר לתיקון ניתנו מספר דוגמאות ל"מקרים מיוחדים", כגון: קביעת מדיניות התגמול עלולה לכבול את ידיה של החברה, להקשות עליה בשימור נושאי משרה מכהנים מצטיינים ובגיוס בעלי תפקידים בעלי כישורים יוצאי דופן.

**מנכ"ל שאינו דירקטור:**

| הדין החל מיום קביעת מדיניות התגמול  | הדין החל מיום כניסת התיקון לתוקף ועד לקביעת מדיניות התגמול  | הדין החל כיום   |
|---|---|---|
| <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בהתאם למדיניות התגמול:<sup>S</sup></p> <p>1. ועדת התגמול;</p> <p>2. דירקטוריון*;</p> <p>3. האסיפה הכללית<sup>#</sup> (בחברה ציבורית - ברוב הדרוש; ובחברת אגרות חוב - ברוב רגיל).</p> <p>§ במקרים מיוחדים<sup>16</sup>, רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר עסקה כאמור שלא בהתאם למדיניות התגמול, אם ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את העסקה, בין השאר, לפי ההוראות החדשות.</p> <p># על אף האמור, ועדת התגמול רשאית לפטור מאישור האסיפה הכללית עסקה עם מי שמועמד לכהן כמנכ"ל בהתקיים 3 התנאים המצטברים הבאים:</p> <p>(א) המועמד הינו מועמד שאין לו זיקה לחברה ו/או לבעל השליטה;</p> <p>(ב) הוועדה מצאה, על יסוד נימוקים שפירטה, כי הבאת העסקה לאישור האסיפה הכללית תסכל את ההתקשרות;</p> <p>(ג) העסקה תואמת את מדיניות התגמול.</p> <p>⊗ על אף האמור (למעט ביחס לחברה נכדה ציבורית), ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר עסקה כאמור, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד ש:</p> <p>(א) הוחלט על כך על יסוד נימוקים מפורטים;</p> <p>(ב) לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.</p> <p>* על אף האמור, שינוי של עסקה קיימת טעון אישור ועדת התגמול בלבד אם היא אישרה כי השינוי בתנאי העסקה אינו מהותי ביחס לעסקה הקיימת.</p> | <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בין השאר, לפי ההוראות החדשות:</p> <p>1. ועדת התגמול;</p> <p>2. דירקטוריון*;</p> <p>3. האסיפה הכללית<sup>#</sup> (בחברה ציבורית - ברוב הדרוש; ובחברת אגרות חוב - ברוב רגיל).</p> <p># על אף האמור, ועדת התגמול רשאית לפטור מאישור האסיפה הכללית עסקה עם מי שמועמד לכהן כמנכ"ל בהתקיים 2 התנאים המצטברים הבאים:</p> <p>(א) המועמד אינו קרוב של בעל השליטה ואין לו, לקרובו, לשותפו, למעבידו, למי שהוא כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל שליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה<sup>12</sup> לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, או לתאגיד אחר<sup>13</sup>, ובחברה שאין בה בעל שליטה, או מי שמחזיק בדבוקת שליטה<sup>14</sup> - גם זיקה למי שהוא, במועד המינוי, יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל, בעל מניות מהותי<sup>15</sup>, או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים ("מועמד שאין לו זיקה לחברה ו/או לבעל השליטה");</p> <p>(ב) הוועדה מצאה, על יסוד נימוקים שפירטה, כי הבאת העסקה לאישור האסיפה הכללית תסכל את ההתקשרות.</p> <p>⊗ על אף האמור (למעט ביחס לחברה נכדה ציבורית), ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר עסקה כאמור, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד ש:</p> <p>(א) הוחלט על כך על יסוד נימוקים מפורטים;</p> <p>(ב) לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.</p> <p>* על אף האמור, שינוי של עסקה קיימת טעון אישור ועדת התגמול בלבד אם היא אישרה כי השינוי בתנאי העסקה אינו מהותי ביחס לעסקה הקיימת.</p> | <p>עסקה טעונה 2 אישורים מצטברים:</p> <p>1. ועדת ביקורת או ועדת דירקטוריון מיוחדת לענייני שכר, שמתקיימות בה כל ההוראות החלות על ועדת ביקורת לפי החוק;</p> <p>2. דירקטוריון*.</p> <p>* על אף האמור, שינוי של עסקה קיימת טעון אישור ועדת הביקורת בלבד אם היא אישרה כי השינוי בתנאי העסקה אינו מהותי ביחס לעסקה הקיימת.</p> |

12 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.

13 תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

14 מניות המקנות 25% או יותר מכלל זכויות ההצבעה באסיפה הכללית.

15 מי שמחזיק ב-5% או יותר מהון המניות המונפק של החברה או מזכויות ההצבעה בה.



**נושא משרה, לרבות דירקטור ומנכ"ל, שהינו בעל השליטה או קרובו<sup>17</sup> (לרבות באמצעות חברה בשליטתם):**

| הדין החל מיום קביעת מדיניות התגמול   |   | הדין החל מיום כניסת התיקון לתוקף ועד לקביעת מדיניות התגמול   |  | הדין החל כיום  |   |
|--|---|--|--|--|---|
| חברת אגרות חוב   | חברה ציבורית  | חברת אגרות חוב   | חברה ציבורית   | חברת אגרות חוב   | חברה ציבורית  |
| <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בהתאם למדיניות התגמול:</p> <p>1. ועדת התגמול;<br/>2. דירקטוריון<sup>24</sup>;<br/>3. האסיפה הכללית - ברוב רגיל.</p>                                | <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בהתאם למדיניות התגמול:</p> <p>1. ועדת התגמול;<br/>2. דירקטוריון<sup>23</sup>;<br/>3. האסיפה הכללית - ברוב מיוחד.</p> <p><b>אישורים כאמור יינתנו לתקופה של עד 3 שנים בלבד.</b></p> | <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בין השאר, לפי ההוראות החדשות:</p> <p>1. ועדת התגמול;<br/>2. דירקטוריון<sup>22</sup>;<br/>3. האסיפה הכללית - ברוב רגיל.</p> | <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בין השאר, לפי ההוראות החדשות:</p> <p>1. ועדת התגמול;<br/>2. דירקטוריון<sup>21</sup>;<br/>3. האסיפה הכללית - ברוב מיוחד.</p> <p><b>אישורים כאמור יינתנו לתקופה של עד 3 שנים בלבד.</b></p> | <p>העסקה טעונה 2 אישורים מצטברים:</p> <p>1. ועדת ביקורת;<br/>2. דירקטוריון<sup>20</sup>.</p> | <p>העסקה טעונה 3 אישורים מצטברים:</p> <p>1. ועדת ביקורת;<br/>2. דירקטוריון<sup>18</sup>;<br/>3. האסיפה הכללית* - ברוב מיוחד<sup>19</sup>.</p> <p><b>אישורים כאמור יינתנו לתקופה של עד 3 שנים בלבד.</b></p> <p>* בהתאם לתקנות ההקלות, העסקה לא תהיה טעונה אישור האסיפה הכללית אם נתקיים אחד התנאים שבפסקאות (1) - (5) לתקנה 1ב' לתקנות ההקלות, ועדת הביקורת והדירקטוריון אישרו את התקיימותו, ובלבד שלא הוגשה התנגדות למתן ההקלה.</p> |
| <p><b>* במקרים מיוחדים<sup>25</sup>, רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר עסקה כאמור שלא בהתאם למדיניות התגמול, אם ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את העסקה, בין השאר, לפי ההוראות החדשות.</b></p> |   |  |  |  |   |

16 ראו הערת שוליים 11 לעיל.  
 17 ראו הערת שוליים 2 לעיל.  
 18 אישורי ועדת הביקורת והדירקטוריון יינתנו לאחר שאלו בחנו, בין השאר, אם העסקה כוללת חלוקה, וככל שקבעו כי העסקה כוללת חלוקה, תאושר העסקה רק לאחר שאישרו כי קוימו, לעניין זה, הוראות כל דין לעניין חלוקה.  
 19 במנין קולות הרוב ייכלל רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; - או - סך קולות המתנגדים מקרב האמורים לעיל לא עלה על 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה ("רוב מיוחד").  
 20 ראו הערת שוליים 18 לעיל. בנוסף, קבעו ועדת הביקורת והדירקטוריון כי העסקה אינה כוללת חלוקה, יבחנו אם קיים חשש סביר שהעסקה תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחבוייתה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן, וככל שקבעו כי קיים חשש כאמור, לא תאושר העסקה.  
 21 אישורי ועדת התגמול והדירקטוריון יינתנו לאחר שאלו בחנו, בין השאר, אם העסקה כוללת חלוקה, וככל שקבעו כי העסקה כוללת חלוקה, תאושר העסקה רק לאחר שאישרו כי קוימו, לעניין זה, הוראות כל דין לעניין חלוקה.  
 22 ראו הערת שוליים 21 לעיל. בנוסף, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי העסקה אינה כוללת חלוקה, יבחנו אם קיים חשש סביר שהעסקה תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחבוייתה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן, וככל שקבעו כי קיים חשש כאמור, לא תאושר העסקה.  
 23 ראו הערת שוליים 22 לעיל.  
 24 ראו הערת שוליים 22 לעיל.

**כל יתר נושאי המשרה:**

| הדין החל מיום קביעת מדיניות התגמול   | הדין החל מיום כניסת התיקון לתוקף ועד לקביעת מדיניות התגמול   | הדין החל כיום  |
|--|--|--|
| <p>אם תנאי העסקה תואמים את מדיניות התגמול*, תהיה העסקה טעונה 2 אישורים מצטברים:</p> <p>1. ועדת התגמול;<br/>                 2. דירקטוריון.<sup>#</sup></p> <p><b>* במקרים מיוחדים<sup>26</sup>, רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר עסקה כאמור שלא בהתאם למדיניות התגמול, בהתקיים 2 התנאים המצטברים הבאים:</b></p> <p>א. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את העסקה, בין השאר, לפי ההוראות החדשות.</p> <p>ב. האסיפה הכללית<sup>⊗</sup> אישרה את העסקה (בחברה ציבורית - ברוב הדרוש; ובחברת אגרות חוב - ברוב רגיל).</p> <p>⊗ על אף האמור (למעט ביחס לחברה נכדה ציבורית), ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים<sup>27</sup>, לאשר עסקה כאמור, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד ש:</p> <p>(א) הוחלט על כך על יסוד נימוקים מפורטים;<br/>                 (ב) לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.</p> <p><sup>#</sup> על אף האמור, שינוי של עסקה קיימת טעון אישור ועדת התגמול בלבד אם היא אישרה כי השינוי בתנאי העסקה אינו מהותי ביחס לעסקה הקיימת.</p> | <p>העסקה טעונה 2 אישורים מצטברים, אשר יינתנו, בין השאר, לפי ההוראות החדשות:</p> <p>1. ועדת התגמול;<br/>                 2. דירקטוריון.*</p> <p>* על אף האמור, שינוי של עסקה קיימת טעון אישור ועדת התגמול בלבד אם היא אישרה כי השינוי בתנאי העסקה אינו מהותי ביחס לעסקה הקיימת.</p> | <p>העסקה טעונה 2 אישורים מצטברים:</p> <p>1. ועדת ביקורת או ועדת דירקטוריון מיוחדת לענייני שכר, שמתקיימות בה כל ההוראות החלות על ועדת ביקורת לפי החוק;<br/>                 2. דירקטוריון.*</p> <p>* על אף האמור, שינוי של עסקה קיימת טעון אישור ועדת הביקורת בלבד אם היא אישרה כי השינוי בתנאי העסקה אינו מהותי ביחס לעסקה הקיימת.</p> |

25 ראו הערת שוליים 11 לעיל.

26 במסגרת דברי ההסבר לתיקון, הוצע כ"מקרים מיוחדים" הצורך במתן הגמישות הנדרשת לחברה בהעסקת נושאי משרה בעלי כישורים מיוחדים.

27 במסגרת דברי ההסבר לתיקון ניתנו מספר דוגמאות ל"מקרים מיוחדים", כגון: המועמד לכהונה הינו בעל כישורים יוצאי דופן או במטרה לשמר כח אדם איכותי במיוחד.