



עמ"י חברה לניהול קופות גמל ענפיות בע"מ

קריטריונים להשתתפות באסיפות

תחולה: 20.07.2021

הקופה תשתתף ותצביע באסיפת כללית של תאגיד שהיא בעלת זכות הצבעה בו, בעד או נגד הצעת החלטה המובאת לאישור האסיפה הכללית, על אף האמור לעיל, חובת ההשתתפות וההצבעה לא תחול באסיפה כללית של תאגיד, אם התקיים אחד מאלה:

בחברה ציבורית, כאשר לא נדרש עפ"י דין רוב שאינו רגיל לאישור הצעת ההחלטה, ולמעט הנושאים המפורטים להלן בהם תהא בכל מקרה חובת הצבעה-

א. שינוי תקנון התאגיד שיש בו כדי לפגוע בעניינם של בעלי המניות.

ב. מינויים ופיטורין של דירקטורים.

ג. התקשרות של התאגיד אשר לדירקטור יש בה עניין אישי.

ד. אישור מיזוג לפי סעיף 320 לחוק החברות.

כאשר בעל השליטה בתאגיד מחזיק ניירות ערך בשיעור שיקנה לו את הרוב הנדרש לקבלת הצעת ההחלטה באסיפה, בהנחה שכל שאר בעלי המניות יצביעו נגד. לעניין זה, תהא הקופה רשאית להסתמך על דיווח התאגיד במסגרת זימון האסיפה.

זכות ההצבעה נובעת מהשקעה בנייר ערך חוץ והאסיפה הכללית התקיימה מחוץ לישראל.

על אף האמור לעיל בנושא חובת ההצבעה, החברה המנהלת עמ"י קבעה כי תשתתף בכל האסיפות הכלליות הרלבנטיות לאחזקותיה גם כאשר לא חלה חובת השתתפות.

נספח זה מפרט את הקריטריונים עליהם תתבסס ההחלטה על ההצבעה באסיפות כלליות.

תוכן עניינים

3.....	1.אישור מדיניות תגמול נושאי משרה
3	1.1בחינת כישורי המועמד
3	1.2הגדרת קבוצת ייחוס/השוואה של החברה
3	1.3פערי השכר בחברה
4	1.4הרכיב הקבוע:
4	1.5קביעת מענק הפרישה:
5	1.6קביעת הרכיב המשתנה:
6	1.7קביעת רכיב משתנה- תגמול הוני (באופציות או במניות):
6	1.8אישור מדיניות תגמול בחברה המצויה בקשיים בהחזר החוב לנושיה
7.....	2.אישור הסכמי העסקה ותגמול נושאי משרה
7	2.1אישור הסכמי העסקה- רכיב קבוע ורכיב משתנה
8	2.2אישור מענק פרישה
8	2.3אישור רכיב משתנה- מענק
8	2.4אישור רכיב משתנה- מבוסס הון (מניות ו/או אופציות)
9.....	3.אישור הסכמי ניהול עם בעל השליטה או הסכמי ניהול שלבעל השליטה עניין אישי בהם
9.....	4.מינוי דירקטורים
10.....	5.מינוי דירקטורים חיצוניים
11.....	6.גמול דירקטורים ודח"צים
12.....	7.הפרדת תפקידים בין הדירקטוריון להנהלת החברה
12.....	8.העסקת קרובי משפחה
12.....	9.פטור, ביטוח ושיפוי נושא משרה
13.....	10.שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית
13.....	11.הצעות רכש/רכישות/ מיזוגים
14.....	12.עסקאות בעלי עניין
14.....	13.תיקונים/שינויים משפטיים שונים בתקנון החברה ותיקונים אחרים
15.....	14.חלוקת דיבידנד/דיבידנד בעין
15.....	15.רכישה עצמית של מניות
15.....	16.החלטה בדבר חלוקה שאינה מקיימת את מבחן הרווח (הפחתת הון)
15.....	17.מינוי רו"ח מבקר
16.....	18.שינוי שם חברה
16.....	19.אסיפות אג"ח (שאינן בקשיים):
16.....	20.מינוי ואישור מינוי נאמן
16.....	21.אישור פעולות לטובת בעלי מניות המיעוט

1. אישור מדיניות תגמול נושאי משרה

נושאים שעל החברה להתייחס/לקבוע במדיניות התגמול:

1.1 בחינת כישורי המועמד:

- 1.1.1 יש לאשר מדיניות תגמול הכוללת התייחסות החברה לרמת ההשכלה, ניסיון, מומחיות וכישורים מתאימים אשר מהווה הצהרה של החברה על כך ששקלה שיקולים אלו.
- 1.1.2 במקרה של בעל שליטה, או נושא משרה שלבעל השליטה יש עניין אישי במינוי, חובת הוכחת כישוריו ותרומו לחברה בתפקיד זה מוטלת על החברה.

1.2 הגדרת קבוצת ייחוס/השוואה של החברה

- 1.2.1 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את קבוצת ההשוואה/יחס שלה, לעניין זה מקובל להגדיר קבוצת יחס בענף ו/או קבוצת יחס של חברות בהיקף תוצאות כספיות או שווי שוק דומה, ושההשוואה תהיה נכונה והולמת. קבוצת היחס תשמש כלי להשוואת רמת הרכיב הקבוע והמשתנה של נושאי המשרה.

1.3 פערי השכר בחברה

- 1.3.1 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את היחס בין המשתכר הבכיר לזוטר.
- 1.3.2 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה תקרה לשווי הרכיב המשתנה, ושהרכיב המשתנה יהיה מורכב כך שלפחות 50% מהרכיב המשתנה יהיה צמוד ליעדים ארוכי טווח על פני 3 שנים ויתר הרכיב המשתנה יהיה צמוד ליעדים על פני שנה אחת לפחות ולא מתחת לכך. לחילופין ניתן לאשר רכיב משתנה שיעדיו צמודים על פני שנה אחת לכל הפחות אשר כולל מנגנון של קיזוז הפסדים משנה לשנה (בנוס שלילי).
- 1.3.3 בעת קביעת מדיניות תגמול ישקלו בין היתר פרמטרים של חלוקה בין רכיב משתנה לקבוע, נתונים מקובלים בתעשייה בה פועלת החברה, עמידה ביעדים וביצועים ועוד, ככל שרלוונטי.
- 1.3.4 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה תוך הצגת נימוקים מדוע יחס זה יקדם את יעדי החברה בטווח הארוך.
- 1.3.5 יש לאשר מדיניות תגמול אשר מספקת לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך החברה בטווח הבינוני והארוך עבור כלל המשקיעים.
- 1.3.6 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה מתכונת דיווח ושקיפות כנדרש בתקנה 21.
- 1.3.7 יש לאשר הסכמי העסקה עם נושאי משרה, לרבות דירקטורים, לתקופה שאינה קצובה בזמן. עם זאת, במקרים בהם מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה בניגוד לעמדת האסיפה הכללית, לא ניתן לאשר הסכם העסקה אשר אינו קצוב בזמן.
- 1.3.8 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבע במסגרתה שסכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה יוחזרו עד לתקופה של 5 שנים אחורה (כולל הצמדה).
- 1.3.9 על אף האמור במדיניות זו, בעת קבלת החלטה על סך התגמול לנושא משרה בתאגידים פיננסיים (חברות ביטוח, בנקים, בתי השקעות) יש לפעול כמפורט בסעיף 5.5.2 לנוהל זה.

1.4 הרכיב הקבוע:

- 1.4.1 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה תקרה לשווי הרכיב הקבוע (במונחי עלות שכר) בהתייחס לשווי שוק והענף בו פועלת החברה, וביחס לחברות בקבוצת היחס אשר קבעה החברה, לגבי פרמטרים אלו.
- 1.4.2 יש להתנגד לקביעת מנגנון הצמדה אוטומטית של הרכיב הקבוע מעבר למדד/תוספת יוקר.
- 1.4.3 יש לאשר מענק חתימה, ככל שהנסיבות מצדיקות זאת, רק אם סך חבילת התגמול, כולל מענק החתימה, לא עולה על הסכומים המפורטים מטה.
- הסכומים (תקרה) שיש לאשר במונחי עלות שכר למשרה מלאה לרכיב הקבוע (כולל מענק חתימה, ככל שרלוונטי) מפורטים להלן:

סוג חברה	מנכ"ל	יו"ר דירקטוריון (50% ממנכ"ל)	סמנכ"ל (50% ממנכ"ל)
חברות במדד ת"א 25	עד 1.2 מלש"ח (0.1 מלש"ח בחודש)	עד 0.6 מלש"ח	עד 0.6 מלש"ח
חברות במדד ת"א 75	עד 1 מלש"ח (0.0833 מלש"ח בחודש)	עד 0.5 מלש"ח	עד 0.5 מלש"ח
חברות במדד יתר	עד 0.75 מלש"ח (0.0625 מלש"ח בחודש)	עד 0.375 מלש"ח	עד 0.375 מלש"ח

- 1.4.4 שכרו של יו"ר דירקטוריון בתאגידים פיננסיים יכלול רכיב קבוע בלבד. הסכומים (תקרה) שיש לאשר לרכיב הקבוע מפורטים להלן:

סוג חברה	תגמול יו"ר דירקטוריון
חברות במדד ת"א 25	עד 3.5 מלש"ח
חברות במדד ת"א 75	עד 2.75 מלש"ח
חברות במדד יתר 50	עד 1.8 מלש"ח
חברות ביתר מאגר	עד 1.2 מלש"ח

1.5 קביעת מענק הפרישה:

- 1.5.1 יש לאשר מדיניות תגמול אשר החברה הגדירה בה את מענק הפרישה תוך התייחסות למספר פרמטרים ביניהם- תקופת העסקה, שכר ששולם, ביצועי החברה ותרומתו של נושא המשרה, נסיבות הפרישה.
- 1.5.2 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה כי:
- א. עקרון לועזת השקעות: תנאי מקדים לקבלת המענק הינו ותק של שנתיים לפחות בתפקיד האחרון של נושא המשרה.

ב. מענק הפרישה לא יעלה על משכורת אחת לכל שנת עבודה בתפקיד האחרון, בו מכהן נושא המשרה (מעבר לפיצויים המחויבים בחוק).

ג. ניתן לאשר תשלום הודעה מוקדמת, צינון, תקופת הסתגלות וכיו"ב לתקופה של עד 6 חודשי עבודה במצטבר.

1.5.3 יש להתנגד למצנחי זהב או כל שינוי של מענק הפרישה לקראת סיום תפקיד וכן תשלום עבור אי תחרות לאחר פרישה.

הסכומים (תקרה) שיש לאשר למענק הפרישה, בגין כל רכיבי התשלום המפורטים בסעיף 2.12 במצטבר מפורטים להלן:

סוג חברה	מנכ"ל	יו"ר (50% ממנכ"ל)	סמנכ"ל (ממנכ"ל) (50%)
חברות במדד ת"א 25	עד 3 מלש"ח	עד 2.25 מלש"ח	עד 1.5 מלש"ח
חברות במדד ת"א 75	עד 2 מלש"ח	עד 1.5 מלש"ח	עד 1 מלש"ח
חברות במדד יתר 50	עד 1 מלש"ח	עד 0.75 מלש"ח	עד 0.5 מלש"ח

1.6 קביעת הרכיב המשתנה:

1.6.1 יוגדר כי תקרת הרכיב המשתנה מתייחסת למענק וכן, לתגמול הוני (באמצעות אופציות או מניות).

1.6.2 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעה במסגרתה תקרה לשווי הרכיב המשתנה בהתייחס לשווי שוק והענף בו פועלת החברה, וביחס לחברות בקבוצת היחס אשר קבעה החברה, לגבי פרמטרים אלו.

1.6.3 יש להתנגד למדיניות תגמול אשר הרכיב המשתנה בה מכיל רווחים מביצועים/מהלכים חד פעמיים למעט בחברות שזהו אופי פעילותן (כגון: חברות אחזקה) ובכל מקרה יש להתנגד לרכיב משתנה אשר מכיל רווחים משערוכים.

1.6.4 יש לאשר מדיניות תגמול אשר נקבעו במסגרתה מדדים/קריטריונים כמותיים רב-שנתיים למדידת ביצועים בטווח הארוך, ושתוכנית/מנגנון המענק נקבעו מראש.

1.6.5 להלן הקריטריונים הכלליים שעל החברה להתייחס אליהם במדיניות התגמול:

1.6.6 בעת קביעת מדיניות תגמול ישקלו בין היתר פרמטרים של שינוי ברווחיות החברה, מגמות בהתפתחות הפעילות, פעילות החברה ביחס להתפתחויות בענף בו היא פועלת ונתונים נוספים ככל שרלוונטי לחברה הספציפית:

א. בדיקת התנהגות המניה (מחיר מתואם דיבידנד) ביחס למדד אליו היא משתייכת (המדדים הרלבנטיים הם: ת"א 25, ת"א 75, יתר 50, יתר מאגר), כאשר נראה לשלילה ביצועים נחותים מביצועי המדד הרלבנטי.

ב. בחינת יישום יעדי החברה והתגמול ביחס לתוצאות החברה בפועל

עקרונות לועדה בעת קבלת ההחלטה

ג. בדיקת רווחיות החברה ומגמת קיטון/גידול הרווחיות בשלוש השנים שנה אחורה האחרונות

- ד. דרישת סף לקיומו של רווח נקי חיובי אבסולוטי (שלא נגרם משינוי במדיניות דיווח חשבונאי, מימושים ואלמנטים בעלי מאפיינים חד פעמיים)-בהתאם למגמות בפעילות החברה כלל שרלוונטי: תשואה להון, אישור FDA ועוד.
- ה. בדיקת הון עצמי ומגמת קיטון/גידול הון עצמי בשלוש השנים האחרונות.
- ו. בדיקת יחסי מינוף ומגמת קיטון/גידול של המינוף בשלוש השנים האחרונות, כאשר נראה לשלילה גידול מתמיד במינוף וברמת הסיכון בחברה.
- ז. בדיקת רמת נזילות לעמידה בצורכי החברה לשנתיים לפחות (לא כולל מימושים)

1.7 קביעת רכיב משתנה- תגמול הוני (באופציות או במניות):

- 1.7.1 יש לאשר מדיניות תגמול שנקבעה במסגרתה התייחסות לתקופת הבשלה, מחיר מימוש וסוגי הניצעים לעניין תגמול הוני.
- 1.7.2 לעניין תגמול הוני, יש להתנגד במקרה של תקופת הבשלה (vesting) שהינה קצרה מ- 3 שנים.
- 1.7.3 לעניין תגמול הוני יש לאשר תקופת הבשלה הדרגתית בחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופות במנות, ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.
- 1.7.4 יש להתנגד למתן אופציות "בתוך הכסף/בכסף" במועד אישור הקצאת האופציות לנושא המשרה. לעניין זה, מנגנון לקביעת מחיר המימוש של האופציות כמחיר הממוצע של המניה במהלך 30-90 הימים שקדמו למועד אישור תוכנית האופציות בדירקטוריון/ באסיפה הכללית/ מועד ההקצאה בפועל, לא ייחשב במתן אופציות "בתוך הכסף".
- 1.7.5 יש להתנגד לתוכנית תגמול המאפשרת הורדת מחיר מימוש של אופציות.

הסכומים שיש לאשר (תקרה) לרכיב משתנה יהיו עד 25% מעלות השכר כמפורט להלן ובכל מקרה לא יותר מ- 1% משווי חברה:

סוג חברה	מנכ"ל	יו"ר דירקטוריון (50% ממנכ"ל)	סמנכ"ל (50% ממנכ"ל)
חברות במדד ת"א 25	עד 0.3 מלש"ח	עד 0.15 מלש"ח	עד 0.15 מלש"ח
חברות במדד ת"א 75	עד 0.25 מלש"ח	עד 0.125 מלש"ח	עד 0.125 מלש"ח
חברות במדד יתר	עד 0.188 מלש"ח	עד 0.094 מלש"ח	עד 0.094 מלש"ח

1.8 אישור מדיניות תגמול בחברה המצויה בקשיים בהחזר החוב לנושיה

- 1.8.1 במקרה של חברה אשר דחתה בעת האישור תשלומים לנושיה (חוב בפיגור), אשר מצויה במגעים להסדר חוב או עשתה הסדר חוב עם נושיה במהלך השלוש שנים האחרונות, יש לבחון את אישור מדיניות התגמול של החברה באופן פרטני במסגרת היועצות עם מחלקת מעורבות מוסדית ו/או פורום חוב, ותוך בחינת התנהלות החברה ועמידת החברה בעקרונות של מנהל ההשקעות/הקופה לטיפול בהסדרי חוב. ההחלטה תובא לוועדת ההשקעות.

1.8.2 במקרה של חברת אחזקות שבה חברה בת המצויה בקשיים בהחזר החוב, ושמהווה מעל 50% משווי האחזקות יחול על חברת האחזקות ההחלטה תובא לוועדת ההשקעות.

2. אישור הסכמי העסקה ותגמול נושאי משרה

2.1 אישור הסכמי העסקה – רכיב קבוע ורכיב משתנה

בעת אישור הסכם ההעסקה, לרבות עדכון הסכם העסקה של נושאי משרה בתאגיד יש לוודא כי עומד בהתאם לחקיקה הרלבנטית (שכר הבכירים, חוק החברות):

2.1.1 יש לאשר הסכם העסקה לאחר שנתקבלה מהחברה הצהרה כי תנאי ההעסקה אושרו בהתאם להוראות חוק החברות בדבר תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אג"ח. לא פונים לחברה.

2.1.2 יש לאשר הסכם העסקה לאחר שנתקבלה מהחברה הצהרה כי הסכם ההעסקה הספציפי המובא לאישור תואם את מדיניות התגמול של החברה.

2.1.3 יש להתנגד בעת הצבעה בדבר הסכם תנאי תגמול של נושאי משרה, התואם את מדיניות התגמול שקבעה החברה אך אינו תואם את העקרונות שנקבעו בנוהל.

2.1.4 יש לאשר הסכם העסקה אשר העלות הכוללת של חבילת התגמול (רכיב קבוע ומשתנה) תהא סבירה ביחס לתרומה של נושא המשרה לתאגיד;

2.1.5 הסכמי התגמול צריכים לספק לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך התאגיד בטווח הבינוני והארוך עבור כלל המשקיעים;

2.1.6 הסכמי התגמול ומתכונת הדיווח עליהם צריכים להיות שקופים על מנת שניתן יהיה ללמוד ללא השקעת משאבים מיוחדים על:

(1) השווי הכולל של חבילת התגמול (לרבות הטבות נלוות ומענקי פרישה);

(2) הדרך שבה נקבע התגמול;

(3) הזיקה בין התגמול לבין תרומתו של נושא המשרה לתאגיד.

2.1.7 הניתוח של הסכמי ההעסקה יתבסס על תרומתו של נושא המשרה לתוצאות החברה בעבר (אם מדובר בעדכון הסכמי שכר לנושאי משרה מכהן) ו/או על תרומתו הצפויה, תוך התייחסות לשכרם של יתר נושאי המשרה הבכירים בחברה.

2.1.8 ככלל, בעת ניתוח הסכם ההעסקה יש לבדוק על בסיס המסמכים הנלווים לזימון האסיפה, האם בפני דירקטוריון וועדת התגמול שאישרו את ההסכם, הובאו נתוני השוואה בהתייחס לשכר של נושאי משרה אחרים בחברה ולבעלי תפקידים בתחום פעילותה של החברה חברות-בעלי היקף פעילות דומה יודגש כי, יינתן משקל חיובי לכך שהבדיקה ההשוואתית בוצעה באמצעות גורם חיצוני ולא ע"י החברה.

2.1.9 בעת אישור הסכמי ההעסקה של מנכ"ל יבדקו בין היתר כפיפותו לדירקטוריון, עצמאות פעילותו, ככל שרלוונטי.

2.1.10 יש להתנגד למינויו להסכם העסקה של מנכ"ל אשר מכהן בדירקטוריון, או לחילופין של יו"ר דירקטוריון המכהן כמנכ"ל או כפוף למנכ"ל, ושל מנכ"ל המכהן כיו"ר דירקטוריון במקביל, למעט מקרים חריגים כמפורט בסעיף 8- הפרדת תפקידים.

2.2 אישור מענק פרישה

ניתן לאשר הסכם העסקה שיכלול מרכיב של מענק פרישה הכולל בתוכו עד 6 חודשי הודעה מוקדמת/תקופת צינון/תקופת הסתגלות מטעם החברה, כך שלא יעלו על הסכומים והתנאים המפורטים בסעיף 2.11 וזאת בתנאי שנקבעו תנאיו של מענק פרישה זה מראש במסגרת הסכם ההעסקה.

2.3 אישור רכיב משתנה - מענק

2.3.1 יש להתנגד למענק אלא אם הקריטריונים ו/או היעדים להענקת מענק מיוחד עוגנו מראש בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה ובהתאם לסעיף 2.12 לעיל.

2.3.2 יש לוודא שמנגנון מתן מענק מבוסס על מדדים רב שנתיים כמפורט בסעיף 2.12.5-2.12.6 לעיל. ניתן לאשר הסכם העסקה הכולל רכיב משתנה שלא יעלה על הסכומים המפורטים בסעיף 2.12-2.13 לעיל.

2.3.3 יש להתנגד למתן מענק מראש או בדיעבד בגין מהלך חד פעמי (מכירת פעילות, הנפקה, גיוס הון וכו').

2.3.4 יש לבחון אישור מתן מענק/בונוס "במקרים מיוחדים" (לדוגמה מועמד עם כישורים יוצאי דופן או שימור כוח אדם איכותי במיוחד או אירוע יוצא דופן) שלא בהתאם למדיניות התגמול, שלא יעלה על 5 משכורות. במקרה זה נדרש באסיפה הכללית "רוב מיוחד", כהגדרתו באחד מהמקרים שלהלן: (1) רוב מתוך כלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור התגמול, המשתתפים בהצבעה ללא קולות הנמנעים. (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים לא עלה על שיעור של שניה אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. החלטה זו תובא לוועדת ההשקעות.

2.4 אישור רכיב משתנה - מבוסס הון (מניות ו/או אופציות)

2.4.1 אישור הקצאת אופציות לנושאי משרה יינתן לאחר בחינת שווי ההטבה הגלומה באופציות ביחס לעלות השכר הכוללת של נושא המשרה (כולל מענקים מיוחדים), השוואת התגמול באופציות לבעלי תפקידים אחרים בחברה ובחברות דומות וכן שיעור דילול של החזקות הקופה.

2.4.2 יש להתנגד למתן אופציות שהן "בכסף" או "בתוך הכסף" - לעניין זה ראה האמור בסעיף 2.13.4.

2.4.3 יש להתנגד למתן אופציות שתקופת ההבשלה הכוללת לגביהן (עבור כל הכמות) קצרה מתקופה של 3 שנים.

2.4.4 יש להתנגד לתוכנית אופציות עם תקופת הבשלה שאינה הדרגתית ובחלוקה אשר תתפרס על פני כל התקופה במנות, ולא פחות מ-1 שנה עבור המנה הראשונה.

2.4.5 יש להתנגד להקצאת אופציות בחברות שבהן נושא המשרה אינו בעל תפקיד (לדוגמה במקרה שמשמש נושא משרה בחברות בנות או בחברת האם).

2.4.6 יש להתנגד לתוכנית אופציות אשר לא נקבעו בה מראש פרטיים מהותיים כגון: תקופת ההבשלה, מחיר המימוש, סוגי הניצעים.

2.4.7 יש להתנגד למתן אופציות לבעל שליטה שאינו בעל תפקיד בחברה.

- 2.4.8 יש להתנגד להורדת מחיר המימוש של האופציות .
- 2.4.9 ניתן לאשר הארכת תקופת מימוש לאופציות אם האופציות הן "מחוץ לכסף", תוך בחינת קיומם של סעיף 2.13 לעיל.
- 2.4.10 ניתן לאשר האצת הבשלה בתוכנית האופציות שאושרה לנושא משרה במקרים של שינוי בעל שליטה, רכישת החברה או מיזוג מהותי ובלבד שהאופציות השלימו תקופת הבשלה של שנתיים לפחות.

3. אישור הסכמי ניהול עם בעל השליטה או הסכמי ניהול שלבעל השליטה עניין אישי בהם

- 3.1 יש לאשר הסכמי הניהול המגדירים בצורה ברורה, בין היתר, את סוגי השירותים שיוענקו ע"י בעלי השליטה, זהות נותני השירותים והיקף השירותים שינתנו בפועל במסגרת הסכם הניהול.
- 3.2 יש לבחון את עלות הסכם הניהול לעומת העלות האלטרנטיבית של קבלת שירותים דומים ע"י צד שלישי שאינו בעל שליטה.
- 3.3 יש להתנגד להעלאת דמי הניהול, אלא אם התקבלו הסברים ונתונים מספקים המצדיקים את העלאת דמי הניהול, כגון גידול בהיקף השירותים או גידול בהוצאות הכרוכות במתן השירותים.
- 3.4 ניתן לאשר הסכם ניהול רק לאחר בדיקה שלנותני שירותי ניהול יש את היכולות והידע (כגון: כח אדם מיומן וניסיון) הנדרש לשם מתן שירותי הניהול הנדרשים.
- 3.5 יש להתנגד להסכמי ניהול לתקופה העולה על 3 שנים.
- 3.6 יש לאשר התקשרות בהסכם חלוקת הוצאות בין חברה וחברות קשורות, כאשר ההתקשרות היא על בסיס עלות ההוצאות בפועל, כנגד המצאת אישור על עלות ההוצאות, כך שלחברה תהיינה בקורות על עלות ההוצאות, ובתנאי שהחלוקה תיעשה באופן פרופורציונאלי ותצמצם את הוצאות החברה.

4. מינוי דירקטורים

- 4.1 יש להתנגד למינוי מועמדים במקרים בהם החברה לא פרסמה את המידע הנדרש לשם בחינת המועמד, כישוריו או התאמתו.
- 4.2 בחינת תנאי הכשירות של המועמד, לרבות הצהרת המועמד בדבר קיום הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד לפי תיקון 8 בחוק החברות, תיעשה תוך שימת לב לצרכיה המיוחדים של החברה.
- הבחינה תיעשה ע"י הפרמטרים הבאים:

א. קיום הצהרת המועמד על עמידה בדרישות החוק – קבלת קורות חיים שיכללו, בין השאר, ניסיון ורקע קודם לתפקיד, ביצועים בעבר בתפקידים דומים. כמו כן, תידרש כשירות בתחום החשבונאות והפיננסים או כשירות מקצועית, אלא אם כן קורות החיים של המועמד מצביעים על כך שהוא מועמד ראוי על אף היעדר כשירות חשבונאית ופיננסית או מקצועית. במסגרת בחינה זו, יילקחו בחשבון גם תוכניות הכשרה והשתלמויות בהן השתתף המועמד.

ב. אי קיומו של עבר פלילי.

ג. הצהרת המועמד כי אינו בעל תפקיד בחברה.

- 4.3 קריטריונים להרכב הדירקטוריון, שיבחנו עפ"י מידע שיועבר ע"י החברה :
- א. יש להתנגד למינוי נושאי משרה או דרג הנהלה הכפוף למנכ"ל, לכהן כחברי דירקטוריון בתאגיד כמפורט בסעיף 8.
 - ב. יש לוודא שמספר הדירקטורים ה"בלתי תלויים" בחברה ללא בעל שליטה יהווה 50% לפחות מהדירקטורים בחברה.
 - ג. יש לוודא שמספר הדירקטורים הבלתי תלויים בחברה בה קיים בעל שליטה יהווה 30% לפחות מהדירקטורים בחברה.
 - ד. יש לתת משקל בעת ההצבעה על מינוי דירקטור להרכב ועדת הביקורת. נעדיף כי בוועדת הביקורת יהיה רוב לדירקטורים חיצוניים ו/או בלתי תלויים.
 - ה. יש להתנגד לשינוי בתקנון חברה המאפשר מבנה של דירקטוריון מדורג. על אף האמור לעיל, יודגש כי במקרה בו מובאים להצבעה מינויים של דירקטורים בחברה שבתקנון שלה אושר דירקטוריון מדורג, יש לבחון את כשירות הדירקטורים על פי הנוהל ולא להתנגד באופן גורף
- 4.4 בעת מינוי דירקטור "בלתי תלוי" יש לוודא שהוכיח כשירותו לתפקיד בדומה למה שחל על דירקטור חיצוני, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל 9 שנים רצופות. הדרישה רלבנטית גם במקרה של חברות דואליות.
- 4.5 במקרה של הארכת כהונת דירקטור בחברה, תיבחן מעורבות העבר של הדירקטור, ע"י בחינת שיעור השתתפות מינימאלי ב- 75% משיבות הדירקטוריון ומשיבות הוועדות להן הוא מונה.
- 4.6 יש להתנגד למינוי במקרה בו המועמד מכהן כדירקטור בגוף ריאלי ובגוף פיננסי (לא כולל חברות פרטיות שאינן מהותיות).

5. מינוי דירקטורים חיצוניים

- 5.1 יש להתנגד למינוי המועמדים במקרים בהם החברה לא פרסמה את המידע הנדרש לשם בחינת המועמד, כישוריו או התאמתו למשרה כמפורט להלן :
- א. הצהרת המועמד לפי חוק החברות תכלול את כשירותו, כישוריו ומיומנותו אשר תצורף להזמנה לאסיפה הכללית ותכלול את כל המידע וההצהרות הנדרשות עפ"י חוק החברות.
 - ב. הצהרת המועמד/ ההזמנה לאסיפה הכללית תכלול פירוט נאות של הקשרים עם בעל השליטה ו/או החברה בתקופה של חמש שנים לפני המינוי .
 - ג. יש להתנגד למינוי דח"צים שאינם עומדים בתנאי הסף לפיהם, על דירקטור חיצוני אחד לפחות להיות בעל מומחיות פיננסית וחשבונאית, ועל דירקטור חיצוני שני להיות בעל מומחיות פיננסית וחשבונאית או מומחיות מקצועית רלבנטית.
 - ד. כל מידע אחר אשר עשוי להיות רלבנטי לצורך קבלת החלטה, בהתאם לדרישת הקופה.
- 5.2 יש להתנגד למינוי המועמד כאשר מתקיים אחד או יותר מהתנאים הבאים :
- א. קיומם של קשרים מהותיים או מתמשכים מן העבר עם הנהלת החברה או בעל השליטה בחברה לתקופה של עד חמש שנים, או כל מידע אחר שיש בו כדי להטיל ספק בעצמאות המועמד.

- ב. בחברה ללא בעל שליטה או דבוקת שליטה, מועמד אשר יש לו זיקה במועד המינוי הרלבנטי לגורמי מפתח בחברה להלן: יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל, בעל מניות מהותי ונושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.
- ג. בעקבות עיסוקיו האחרים של המועמד עלולים להיווצר ניגודי עניינים עם תפקידו כדירקטור/דח"צ בחברה, או שיש בהם כדי לפגוע ביכולתו לכהן כדירקטור/דח"צ.
- ד. במקרה בו המועמד מכהן כדירקטור "רגיל" או כדירקטור חיצוני בלמעלה מ- 7 דירקטוריונים שונים של חברות ציבוריות או חברות פרטיות הידועות כמהותיות בגודלן/שוויין, ולא כולל חברות ארנק.
- 5.3 יש לבחון את איכות תפקודו של המועמד בתפקידיו האחרים, לרבות כהונתו כדירקטור בחברות האחרות, על סמך ההיכרות של הקופה.
- 5.4 יש להתנגד למינוי במקרה בו המועמד מכהן כדירקטור בגוף ריאלי ובגוף פיננסי (לא כולל חברות פרטיות שאינן מהותיות).

6. גמול דירקטורים ודח"צים

- 6.1 ככלל יש לאשר מתן גמול שווה לדירקטורים שאינם דחצ"ים ולדירקטורים שהינם דחצ"ים (להוציא יו"ר דירקטוריון פעיל).
- 6.2 יש לאשר גמול לדירקטורים (גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות) שלא חורג מהסכומים המרביים שנקבעו בתקנות החברות לעניין שכר דירקטורים חיצוניים בחברות ציבוריות והכל בהתייחס לדרגת החברה כאמור באותן התקנות.
- 6.3 ניתן לאשר תגמול הוני באמצעות מניות/אופציות ובלבד שהשווי הכלכלי של מתן המניות/האופציות כאמור יחד עם הגמול הכספי שישולם לדירקטור לא יעלה בצורה משמעותית על הסכומים המרביים שנקבעו בתקנות.
- 6.4 יש להתנגד לתגמול הוני באמצעות מניות/אופציות לדחצ"ים אלא אם חבילת התגמול (הכוללת המניות/האופציות) הובאה לידיעת המועמד טרם אישור מינויו וכחלק ממדיניות תגמול כוללת של כל חברי הדירקטוריון, וזאת על מנת למנוע חשש לשימוש במענקי מניות/אופציות (או כל העלאת שכר אחרת) כדי לתגמל דחצ" ע"י בעל השליטה.
- 6.5 יש לאשר המחאת גמול דירקטורים לו זכאים הדירקטורים המועסקים ע"י חברת האם, המכהנים מעת לעת, למעסיקם, וזאת לאור בקשתם של הדירקטורים. משמע, הסבת זכותם של הדירקטורים לגמול לידי מעסיקם, בתנאי שלא מדובר בעלות נוספת החורגת מתשלום גמול הדירקטורים המקובלת בחברה-

7. הפרדת תפקידים בין הדירקטוריון להנהלת החברה

- 7.1 ככלל הקופה תומכת בהפרדת תפקידי יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל כחלק מהגברת עצמאות הדירקטוריון ויכולת הפיקוח והבקרה שלו וכחלק מהפרדת סמכויות האורגנים בחברה.
- 7.2 יש להתנגד למינוי מנכ"ל החברה ליו"ר דירקטוריון החברה לתקופה העולה על חצי שנה. ניתן לאשר את המינוי לתקופה של עד חצי שנה, וזאת לצורך התארגנות החברה למציאת בעל תפקיד חלופי לאחד משני התפקידים ובתנאי שהחברה מתחייבת על כך בכתב.
- 7.3 יש להתנגד להסכם העסקה של יו"ר דירקטוריון המכהן בכפוף למנכ"ל, כולל דירקטור בחברת בת המכהן כמנכ"ל בחברת בת או בחברה בה לחברת האם החזקה מהותית.
- 7.4 יש להתנגד להסכם העסקה של מנכ"ל אשר מכהן בדירקטוריון.
- 7.5 יש להתנגד למינוי קרוב משפחה של המנכ"ל או מי שכפוף למנכ"ל לתפקיד של יו"ר דירקטוריון החברה (לעניין זה "בן משפחה" כהגדרתו בחוק החברות: 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).
- 7.6 בעת בחינת הסכמי ניהול עם בעל השליטה יבחנו בין היתר העדר אינטרסים אישיים וכן יוודאו כי אין פגיעה באינטרסים של בעלי מניות המיעוט.
- 7.7 יש להתנגד להסכמי ניהול עם בעל השליטה או שלבעל השליטה עניין אישי בהם במידה והמועמד מכהן גם כדירקטור בחברה למעט מקרים חריגים כמפורט להלן (במצטבר):
- 7.7.1 הרכב דירקטוריון החברה מכיל לפחות 50% דירקטורים חיצוניים/ בלתי תלויים.
- 7.7.2 החברה אינה מאופיינת בעסקאות בעלי עניין מרובות ובעייתיות.
- 7.7.3 בחברה לא התגלו בעיות ממשל תאגידי (הנושא ייבדק מול מחלקת מעורבות מוסדית).

8. העסקת קרובי משפחה

- הנושא נבחן בהתאם לכישורים והניסיון, באופן פרטני עבור כל חברה.
- יש להתנגד להעסקת בני משפחה, וכן להסכמי שירותי ניהול, בחברה בה מכהנים יותר מ-3 בני משפחה של העל השליטה בחברה, לרבות בעל השליטה בעצמו. במניין בני המשפחה לא ייכללו כאלה המכהנים כדירקטורים בלבד.

9. פטור, ביטוח ושיפוי נושא משרה

- 9.1 יש להתנגד לאישור מתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות.
- 9.2 יש להתנגד לשיפוי, אם החברה לא ביצעה ביטוח אחריות נושאי משרה. כמו כן, יש לוודא כי מתן השיפוי ייעשה רק לאחר "ניצול" כספי הביטוח.
- 9.3 יש להתנגד לאישור תקנון החברה, בנוגע להוראות השיפוי בתקנון, אם קיימות בתקנון הקיים הוראות הנוגעות לפטור נושאי משרה בגין הפרת חובת הזהירות.
- 9.4 יש לאשר שיפוי בתנאי שלא ניתן פטור בגין הפרת חובת הזהירות בכתב השיפוי, גם אם בתקנון החברה קיים פטור.
- 9.5 יש לוודא כי כתב השיפוי מכסה רק את החבויות המותרות לכיסוי עפ"י חוק החברות.
- 9.6 התקרה המכסימלית של סכום השיפוי תהיה עד 25% מההון העצמי של החברה למועד הפעלת כתב השיפוי לפי דוחות כספיים. בהקשר זה, ההון העצמי של החברה יוגדר כהון עצמי "מתגלגל"

דהיינו ההון העצמי של החברה לפי הדו"חות הכספיים (מבוקרים או סקורים, לפי העניין) האחרונים למועד הפעלת כתב השיפוי.

9.7 יש לוודא כי סכום השיפוי המקסימאלי יעוגן בתקנון החברה.

9.8 יש להתנגד לאישור מתן שיפוי לאדם שאינו נושא משרה בחברה. חריג לכך הוא מקרה לפיו החברה מבקשת לשפות נושא משרה בחברה שבה יש לה החזקה מהותית שמכהן כנושא משרה מטעם החברה.

9.9 יש להתנגד למתן שיפוי ליועץ מקצועי כגון: עו"ד, רו"ח וכדומה.

9.10 לפני אישור מתן שיפוי מראש יבוצעו הבדיקות הבאות, שיבחנו עפ"י מידע שיועבר ע"י החברה:

א. יש לבדוק כי בתקנון החברה נכללות כל ההוראות הנדרשות מחוק החברות לעניין שיפוי נושאי משרה.

ב. יש לוודא שכתב השיפוי כולל רשימת אירועים מפורטת שבגינם ניתן לאשר השיפוי וכן שכתב השיפוי מפרט את סכום השיפוי המקסימאלי.

ג. יש לוודא שנעשה דיון בועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לעניין מתן השיפוי, לרבות בהתייחס לסכום השיפוי המקסימאלי וכן לאירועים שבגינם יינתן השיפוי.

ד. יש לבצע בדיקה איכותית של האירועים בגינם יינתן שיפוי מראש, בשים לב לפעילות החברה.

ה. יש להתנגד למתן השיפוי מראש במקרים בהם רשימת אירועים נראית לא רלוונטית לפעילות החברה או שמספר האירועים הוא מוגזם.

9.11 יש לאשר ביטוח בחברת ביטוח מפקחת ע"י רשויות הפיקוח בארץ או בעולם.

9.12 יש לאשר ביטוח מטריה שבו החברה מבטחת נושאי משרה שלה ושל חברות הבנות שלה עפ"י המגבלות האמורות לעיל (בתנאי שיש מגבלה של זמן ושל סכום הפרמיה השנתית וגבול אחריות).

9.13 יש לאשר ביטוח בעסקת מסגרת לתקופה העולה על 3 שנים כמפורט בסעיף 2.13 (עסקאות בעלי עניין).

9.14 יש לאשר מקרים בהם חברה תתקשר בהארכת הפוליסה ו/או חידושה ו/או החלפתה עם חברות בשליטתה, כאשר יחולו על ההתקשרות עם מי מהן, גם התנאים הבאים:

(1) חברת הביטוח תתקשר עם מבטחי משנה, אשר יעניקו ביטוח משנה מלא (100%) לכיסוי הביטוחי שנקבע בפוליסה, כך שהשייר של חברת הביטוח מהפוליסה יעמוד על 0%.

(2) הפרמיה שתשולם ע"י החברה לחברת הביטוח תהיה בהתאם למקובל בשוק הביטוח לעסקאות מסוג זה.

10. שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקאית

יש לאשר שינוי שיטת הדיווח מהשיטה הישראלית לשיטת הדיווח האמריקנית, אם החברה תתחייב כי רמת המידע בשיטת הדיווח החדשה לא תיגרע.

11. הצעות רכש/רכישות/ מיזוגים

הצעת רכש תאושר לאחר בדיקה כלכלית להלן:

11.1 הערכת שווי של החברות בהצעת הרכש/ רכישה/מיזוג אשר מבססת את מחיר ההצעה במידה שצורפה לחומר או במידה שקיימת במחלקת מחקר buy-side של מנהל ההשקעות.

- 11.2 בחינת קיומה של סינרגיה בין החברה הנרכשת לחברה הרוכשת/ סינרגיה בעקבות המיזוג.
- 11.3 בדיקת כדאיות העסקה עבור בעלי מניות המיעוט.
- 11.4 יש לדרוש אפסייד של לפחות 20% מעל מחיר השוק בעת פרסום הצעת הרכש, אולם אין להתנגד למדיניות התגמול של חברה מטעם זה בלבד.
- 11.5 במקרה של עסקאות רכישה ומיזוג ייבחנו הקריטריונים הרלבנטיים בסעיף 13 להלן.

12. עסקאות בעלי עניין

כל עסקת בעלי עניין תיבחן עפ"י פרמטרים כלכליים כמפורט להלן. עסקאות בעלי עניין הינן בעלות רגישות מיוחדת מבחינה ציבורית ויש לבחון אותן באופן מעמיק, ובכל מקרה הניתוח של עסקאות בעלי עניין **יובא להחלטת ועדת ההשקעות** (למעט במקרה של סעיף 10.14). במסגרת הפרמטרים על ועדת ההשקעות לקחת בחשבון בעת אישור עסקה עם בעל עניין בחברה, יש לבחון את הפרמטרים הבאים:

- 12.1 מצבה הפיננסי והעסקי של החברה, האם יש לה משאבים כספיים לביצוע העסקה, תוך שמירה על איתנות פיננסית נאותה ונזילות.
- 12.2 האם ניתן לבצע את העסקה/עסקה דומה עם צד שלישי שאינו בעל עניין. אם כן, האם תנאי העסקה עם צד שלישי היו עדיפים לחברה?
- 12.3 כדאיות העסקה תוך בחינת יעדי העסקה והשתלבותם ביעדים ארוכי הטווח של החברה.
- 12.4 השפעת העסקה על בעלי המניות/האג"ח/נושים אחרים של החברה.
- 12.5 האם העסקה נבחנה ע"י מעריך שווי חיצוני. יודגש כי, יינתן משקל חיובי לכך שהעסקה נבחנה ע"י מעריך שווי חיצוני שקבע כי העסקה הינה הוגנת לחברה.
- 12.6 שקיפות החברה בכל הנוגע לנתוני העסקה, לרבות קבלת הערכות שווי ומסמכים נוספים שהובאו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון של החברה בעת אישור העסקה.
- 12.7 יש להתנגד לעסקה בה הדירקטוריון לא קבע ונימק באופן מפורט את הסיבות לאישור העסקה.
- 12.8 אם מבקשים לאשר עסקה עם בעל עניין כעסקת מסגרת, ככלל לא תאושר עסקת מסגרת לתקופה העולה על 3 שנים (למעט באישור עסקת מסגרת בפוליסות ביטוח לנושאי משרה).
- 12.9 יש לאשר הסכמי פשרה בנוגע לתביעות משפטיות רק בתנאי שהם מטיבים עם בעלי המיעוט ומקטינים את העלויות שעוללות לנבוע מהמשך התביעה המשפטית לחברה.

13. תיקונים/שינויים משפטיים שונים בתקנון החברה ותיקונים אחרים

- 13.1 יש להתנגד לשינוי הגדרת ייעוד החברה ל"כל עיסוק חוקי".
- 13.2 יש לוודא כי התיקון הינו לטובת בעלי מניות המיעוט ו/או שאינם מייצרים העדפה לבעל השליטה.
- 13.3 יש לאשר הגדלת ההון הרשום והמונפק ותיקון תקנון בהתאם, כדי להבטיח זמינות לצורך גיוס עתידי בהתאם לצורכי החברה.
- 13.4 יש לאשר שינויים בהון, לדוגמה: איחוד הון ותיקון תקנון בהתאם, במידה וההליך אינו פוגע/מחליט את כוחם של בעלי מניות המיעוט ומנגד לא מגדיל את כוחם של בעלי השליטה. ובמידה וההליך אמור לשפר את התנהגות המניה, רמת הסחירות וכדומה.

13.5 יש להתנגד לשינויים בהון, לדוגמה: הגדלת הון לצורך הקצאת אופציות מועדפות, במידה ויש חשש שהליך מסוג זה יחליש את כוח של בעלי מניות המיעוט.

13.6 יש להתנגד לתיקונים / שינויים אשר מקטינים את כוחם של בעלי מניות המיעוט, ולאשר תיקונים / שינויים אשר מגדילים את כוחם של בעלי מניות המיעוט או לא חילופין לא מרעים את מצבם ושאינו מייצר העדפה לטובת בעל השליטה.

13.7 יש לאשר תיקונים והחלטות להם נדרשת החברה בתנאי שהתיקון משרת את האינטרס של בעלי מניות המיעוט, ובמידה שבעלי מניות המיעוט אדישים לשינוי לוודא שהוא אינו משפר את מצבו של בעל השליטה.

14. חלוקת דיבידנד/דיבידנד בעין

14.1 יש לאשר את סכום החלקה אם מצבה הפיננסי (מבחינת מינוף ונזילות) של החברה מאפשר זאת.

14.2 על האנליסט הממונה לבדוק את השפעת הדיבידנד על מצבה הפיננסי (מבחינת מינוף ונזילות) של החברה. אם מצא כי תיתכן השפעה שלילית מהותית על יכולת החזר החוב יש להתנגד במידה והקופה מחזיקה באג"ח של החברה.

15. רכישה עצמית של מניות

15.1 יש לאשר רכישת מניות עצמית, לאחר בדיקה של השפעת הרכישה על מצבה הפיננסי של החברה. בנוסף, במידה ונקבע מחיר מטרה יש לבצע בדיקה כי המחיר הינו סביר.

16. החלטה בדבר חלוקה שאינה מקיימת את מבחן הרווח (הפחתת הון)

16.1 אם חברה מעוניינת לבצע חלוקת דיבידנד, אשר אינה עומדת במבחן הרווח, יש לבחון את הקריטריונים הבאים:

א. נימוקי דירקטוריון החברה לאישור החלוקה, לרבות נימוקים לכך שהחברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה לאחר החלוקה.

ב. יש להתנגד מקום בו לא בוצעה הערכה של מעריך חיצוני על פיה החברה תוכל לעמוד בהתחייבויותיה גם לאחר החלוקה.

ג. יש להתנגד אם ההון העצמי של החברה לאחר החלוקה יהא שלילי או לחילופין שהחלוקה תביא לכך שההון העצמי של החברה לאחר החלוקה יהא נמוך משמעותית מההון העצמי של החברה קודם לחלוקה, אלא אם כן קיימות נסיבות חריגות המצדיקות זאת.

ד. לגבי הפחתת הון באמצעות חלוקת דיבידנד בעין יש לבחון האם הנכס המחולק כדיבידנד בעין מהווה מקור תזרימי לשירות החוב של החברה המחלקת.

ה. לפי הצורך, תבוצע ע"י הקופה בדיקה כלכלית עצמאית על מנת לוודא את יכולת החברה להחזר החוב לאחר החלוקה המבוקשת.

17. מינוי רו"ח מבקר

17.1 יש לאשר משרד רו"ח בעל ניסיון בחברות מסדר גודל דומה וניסיון בענף הפעילות של החברה.

17.2 יש לאשר משרד רו"ח בחברה לאחר שנבדקה עמידה בהגבלה על תדירות ההחלפה (לדוגמה לא נאשר יותר משתי החלפות של משרדי רו"ח במשך 5 שנים).

17.3 יש להתנגד להארכה של משרד רו"ח מעבר ל- 9 שנים.

18. שינוי שם חברה

כלל, הקופה ללא תתנגד לשינוי שם חברה שאושר על ידי הנהלת החברה/ דירקטוריון. זאת, למעט מקרים בהם השם המוצע נוגד את תקנת הציבור.

19. אסיפות אג"ח (שאינן בקשיים):

19.1 יש להתנגד לכל נושא החלטה אשר טומן בחובו פגיעה במעמד של בעלי האג"ח, ו/או פגיעה ביכולת החזר החוב של החברה ו/או השינוי מייצר העדפה לטובת בעל השליטה.

19.2 יש להתנגד לכל שינוי בתנאי שטר הנאמנות/אגרת החוב, במידה וההצעה טומנת בחובה ויתור על תשואה או פגיעה כאמור בסעיף 2.21.1.

19.3 יש לאשר תיקון שטר נאמנות (באסיפות אג"ח) בקשר עם החלפת נאמן במידה ולנאמן הקיים יש חשש לניגוד עניינים ולכן דרושה החלפתו. מינוי הנאמן ואישור תשלום שכרו יעשה בדרך של מכרז, כאשר ההצעה הזולה תיבחר ובתנאי שלנאמן יש פוליסת ביטוח מספקת.

20. מינוי ואישור מינוי נאמן

20.1 יש לוודא כי הנאמן עומד בדרישות חוק ניירות ערך.

20.2 יש להתנגד למינוי נאמן ככל שקיימים נגד הנאמן הכרעות משפטיות הקשורות לתפקודו כנאמן ביחס לחובותיו כלפי מחזיקי תעודות החוב.

21. אישור פעולות לטובת בעלי מניות המיעוט

21.1 יש לאשר פעולות שמחזקות את מעמדם של בעלי המניות או משרתות את טובת בעלי מניות המיעוט.

21.2 יש להתנגד לפעולות הפוגעות במעמדם של בעלי מניות המיעוט ו/או מחזקות את מעמדו של בעל השליטה.

חלק 3 : מקרים בהם קיים חשש לניגוד עניינים - החלטות שיובאו להחלטת ועדת השקעות

1. בכל מקרה בו מנהל ההשקעות ייחשב כבעלת ניגוד עניינים מכל סיבה שהיא במקרים אופן ההצבעה בהחלטה שעל סדר יומה של האסיפה הכללית תובא לאישור וועדת ההשקעות הקופה.

2. במקרים בהם קיים חשש לניגוד עניינים של הקופה במקרים המפורטים להלן, ההחלטה תתקבל ע"י הנציגים החיצוניים בוועדת ההשקעות של הקופה.

הקופה תיחשב בניגוד עניינים לכאורה במקרים שתיקבע הקופה / היועץ המשפטי של הקופה, ותעביר על כך עדכון לחברת ניירות הערך (צדדים קשורים, הצבעה בבעל שליטה וכדומה).