

עקרונות ההצבעה באסיפות כלליות

הדס ארזים קופות גמל בע"מ (להלן: "החברה") משתתפת על פי חוק באסיפות כלליות של תאגידים שניירות הערך שלהם מוחזקים בקופות הגמל שהחברה מנהלת עבור עמיתה. החברה פועלת לפי קריטריונים ועקרונות שאומצו על ידי ועדת השקעות בכל הנוגע לסוגיות המועלות להצבעה באסיפות אלו. ההצבעה נעשית במטרה להבטיח את זכויות המיעוט ואת האינטרסים של עמיתי קופות הגמל.

החברה מצביעה על פי הקריטריונים המפורטים מטה, אם כי יתכנו מקרים יוצאי דופן שבהם תבוצע הצבעה שאינה עולה בקנה אחד עם קריטריונים אלו, כאשר סבורה החברה, לאחר בדיקה פרטנית, כי הדבר הינו לטובת העמיתים בקופות.

1. קריטריונים בנושא מינוי והרכב הדירקטוריון:

- א. בחינת תנאי הכשירות של המועמד בהתאם לקבוע בתיקון 8 לחוק החברות, לרבות הצהרה בדבר קיום הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, תוך שימת לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
- ב. בעת הארכת המינוי, תיבחן מעורבות העבר של הדירקטור. נדרשת השתתפות בשיעור מינימאלי של 75% בישיבות הדירקטוריון ובישיבות הועדות להן מונה.
- ג. הגבלת מספר הדירקטוריונים בהם מכהן הדירקטור המוצע ל-8, בשים לב לגודלן לאופי פעילותן של החברות ולעיסוקיו האחרים של הדירקטור.
- ד. התנגדות למינוי המנכ"ל, או מי הכפוף אליו, או מי מבני משפחתו כיו"ר הדירקטוריון.
- ה. אנו ממליצים להתנגד למינוי נושאי משרה או מנהלים אחרים הכפופים למנכ"ל, כחבר דירקטוריון בחברה.
- ו. דרישה למינוי של לפחות 30% מחברי הדירקטוריון כבלתי תלויים (כהגדרתם בתיקון 8 לחוק החברות) מתוך כלל חברי הדירקטוריון, בחברות עם מוטת שליטה.
- ז. דרישה למינוי של לפחות של 50% דירקטורים בלתי תלויים (כהגדרתם בתיקון 8 לחוק החברות) מתוך כלל חברי הדירקטוריון, בחברות ללא מוטת שליטה.
- ח. דירקטור בלתי תלוי המכהן כיו"ר דירקטוריון, לא יספר במניין הדירקטורים הבלתי תלויים, לעניין סעיפים ו' ו-ז'.
- ט. דרישה לרוב של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים בלתי תלויים בועדת הביקורת.
- י. דרישה כי גודלו המקסימלי של הדירקטוריון יעמוד בטווח של 9-13 חברים, בשים לב לגודלה ולאופי פעילותה של החברה.
- יא. דירקטורים לא יכהנו בתפקידים נוספים, לרבות כיועצים בחברה ובחברות הקבוצה, העלולים לגרום להם להימצא בניגוד עניינים.
- יב. התנגדות למינוי דירקטורים בשיטה של "דירקטוריון מדורג".
- יג. כהונת דירקטור תיבחן אחת לשנה באסיפה הכללית השנתית.
- יד. כהונת דירקטור חיצוני תיבחן בתום שלוש השנים הראשונות כתנאי לבחירה מחודשת.
- טו. פיטורין של דירקטור חיצוני ייבחן בהתאם לקבוע בחוק החברות.

2. קריטריונים בנושא תגמול בכירים

1.2. שכר ותשלומים שונים

1.1.2. התנגדות להסכם התקשרות עם נושא משרה בכירה, לתקופה העולה על חמש שנים.

2.1.2. התנגדות לאישור בדיעבד של תוכניות תגמול.

3.1.2. מענקי חתימה ומצנחי זהב יחושבו כחלק ממרכיב התשלום במזומן, בעלות הכוללת של תכנית התגמול.

4.1.2. התנגדות להגדלת הפיצויים בסמוך למועד הפרישה.

2.2. תגמול לטווח בינוני

1.2.2. מענק כספי ראוי שיינתן בהתאם לעמידה ביעדים, כפי שהוגדרו מראש.

2.2.2. מענק כספי ראוי שיוגבל בערך אבסולוטי מקסימאלי.

3.2.2. מענק כספי ראוי שלא יכלול ביצועים חד פעמיים או שנבעו מהשפעה חיצונית לחברה.

4.2.2. תכנית המענק ראוי שתהיה רב שנתית, כך שתכלול קיזוז של ביצועים עודפים עם תת-ביצוע במהלך שנות התוכנית.

5.2.2. התנגדות למענק פרישה שאינו מותנה יעדים ושאינו מוסדר בהסכם התקשרות.

3.2. תגמול לטווח ארוך (תגמול הוני)

1.3.2. תוכנית אופציות ראוי שתכלול מדדי ביצוע / התייחסות ליעדים, בהתאם לפעילות החברה.

2.3.2. התנגדות למענק הוני המגלם הטבה מיידית:

1.2.3.2. המלצה להתנגד למחיר מימוש המשקף הנחה ביחס למחיר המניה בסמוך

למועד ההענקה. לעניין זה ייבחן מחיר המניה הממוצע במהלך תקופה מייצגת

טרם מועד ההענקה. הנושא יישקל תוך התחשבות בתנודתיות המניה בתקופה זו.

2.2.3.2. התנגדות למענק הוני הניתן למימוש באופן מידי.

3.3.2. הגבלת היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שבוצעו בחברה. בחברות הנכללות במדד ת"א 100 יוגבל לכ- 10% ובחברות הנכללות במדד היתר יוגבל הדילול לכ- 15%.

4.3.2. בתוכניות המיועדות לכלל העובדים ובתוכניות של חברות מו"פ (כהגדרתן בכללי הבורסה לני"ע) יישקל דילול גבוה יותר. במצבי שוק משתנים, חישוב אחוז הדילול יבוצע בהתחשב בפער בין דילול תיאורטי לדילול מעש.

5.3.2. תקופת הבשלה (vesting) ראוי שלא תפחת מ- 3 שנים (או מימוש חלקי על פני השנים).

6.3.2. תקופת המימוש ראוי שלא תפחת משנה אחרי כל מועד הבשלה.

7.3.2. יחס הדילול בין בכירים לבין יתר העובדים ייבחן במבחן הסבירות

8.3.2. אנו ממליצים להתנגד לתוכנית אופציות הכוללת מנגנון evergreen (מנגנון התחדשות אוטומטית).

9.3.2. מענקי פאנטום/ מניות חסומות יחושבו לעניין מגבלות אלה כתגמול הוני.

01.3.2. התנגדות להענקת שיקול דעת בלעדי בדבר שינוי תנאי האופציות, לדירקטורים, לרבות תמחור מחדש.

11.3.2. התנגדות להענקת אופציות / מניות במתכונת של " גולת רעל".

21.3.2. התנגדות למנגנון אוטומטי המאפשר האצה מיידית של תנאי מענק הוני למעט במקרים של החלפת שיטה. במקרים אלה נשקול תמיכה בהאצה חלקית של תנאי מענק הוני, ובלבד שלא מדובר בבעל שליטה.

31.3.2. הענקת אופציות בחברה קשורה ייבחן בהתאם למידת המעורבות של נושא המשרה בעסקיה של החברה הקשורה.

41.3.2. התנגדות לתמחור מחדש של אופציות עבור דירקטורים ונושאי משרה בכירים.

4.2. שכר דירקטורים ודח"צים

- 1.4.2. תמיכה במתן שכר לדירקטורים רגילים ולדירקטורים חיצוניים , במסגרת הסכום הקבוע בתקנות החברות לעניין שכר דירקטורים חיצוניים בחברות
- 2.4.2. הענקת שכר הגבוה מהקבוע בתקנות , עבור דירקטור רגיל , תיבחן בהתאם לתרומתו לקידום ענייני החברה ובהתייחס לעקרונות כלליים של תגמול נושאי משרה .
- 3.4.2. התנגדות עקרונית להענקת מענקים מבוססי מניות עבור דירקטור חיצוני:

5.2. הסכמי ניהול

- 1.5.2. הסכמי ניהול ייבחנו בהתאם להיקף המשרה , היקף כספי ביחס לפרמטרים תפעוליים בחברת הניהול , יעוץ לחברות קשורות , השוואה לחברות דומות ולמקובל בשוק.
- 2.5.2. בפס"ד אלגור נקבע כי הסכם ניהול עם בעל השליטה הינו בגדר "עסקה חריגה" העונה הן על חלופה של עסקה חריגה עם בעל עניין והן בקביעת תנאי כהונה של נושא משרה. עקרון זה חל גם אם מאחר י הסכם הניהול עומדת חברה בבעלות מלאה של בעל השליטה ולא בעל השליטה עצמו . לעניין זה יראו את החברה הפרטית עמה נעשה הסכם הניהול כחברה שקופה המהווה צינור לבעל השליטה.

3. מיזוגים, רכישות והעברת פעילויות

- 1.3. כל מקרה כזה ייבחן על ידינו לגופו , תוך שימת דגש על מאפייני העסקה הייחודיים . אנו בוחנים את האספקטים הסיבתיים והכלכליים של העסקאות , מזוויית ראייה ארוכת טווח , בהנחה בסיסית כי טובת החברה לטווח הארוך זהה עם טובתם של בעלי המניות
- 2.3. התייחסות למבנה העסקה ולפוטנציאל הדילול באם קיים ולסבירותו.
- 3.3. בחינה של רמת השקיפות הניתנת בעסקאות מהותיות, ובייחוד שקיפות בכל הקשור למחירי העסקה, הערכות שווי חיצוניות, מסמכי נאותות, מסמכי פרופורמה וכיוצא בזה.
- 4.3. מתן חוות דעת לתשלומים והוצאות שכר הכרוכים בעסקה ובהעברת שליטה.

4. מבנה הון

1.4. הגדלת הון מניות רשום

אנו סבורים כי מדובר בהליך המהווה חלק בלתי נפרד מניהול עסקיה השוטפים של החברה. הדרישה לאישורם של בעלי המניות תורמת ליכולתם לפקח על הקצאות עתידיות

2.4. הקצאות / הנפקות הון

החלטה בדבר הקצאת מניות , אופציות ואג"ח להמרה מסורה לדירקטוריון . אנו נבחן ביתר קפידה הקצאות הון לא שוויוניות שהינן בעלות פוטנציאל לפגיעה בזכויותיהם של בעלי המניות , תוך שימת לב מודגשת לנקודות הבאות:

- 1.2.4. תנאי ההצעה ביחס לשווי הכלכלי ההוגן.
- 2.2.4. נחיצות ההקצאה והרציונל שלה עבור החברה ובעלי המניות
- 3.2.4. בחינה אלטרנטיבית של ההקצאה ותנאיה.
- 4.2.4. דילול מקסימאלי של בעלי המניות הקיימים.

3.4. חלוקה

1.3.4. החלטה בנושא חלוקת דיבידנד מתבססת על בחינת החלוקה תוך שימת לב מודגשת לצרכי ההון של החברה בטווח הבינוני-ארוך, יכולתה הפיננסית, רמת הנזילות ויתרת העודפים.

2.3.4. יש לתת את הדעת במיוחד למצב החדש שנוצר כתוצאה מהחלת תקני ה-IFRS, המאפשרים לצרף הפרשי שיערוך, במגבלות מסוימות, למכסת העודפים הניתנים לחלוקה. משכך, על הדירקטוריון להשתכנע כי ההחלטה בדבר חלוקה היא לטובת החברה, וכי העודפים הנובעים מהשערוך הינם ברי חלוקה.

5. גולת רעל

תמיכה עקרונית בהחלפת שליטה, מתוך גישה כי בכל מקרה של ניסיון להחלפת שליטה בחברה ציבורית יש להתחשב ברצונם של כלל בעלי המניות וכן לתת לשוק לומר את דברו כפי שהדבר משתקף במחיר המניה.

6. אגרות חוב וכתבי אופציה

1.6. הסדרי חוב

תמיכה בנושא הסדרי חוב מתבססת על ניתוח כלכלי של ההסדר המוצע תוך הבחנה ברורה בין אינטרס מחזיקי האג"ח ובין בעלי המניות. בבחינת ההסדר נתייחס לנקודות הבאות:

1.1.6. תיבחן כדאיותו הכלכלית של ההסדר ביחס לחלופות אפשריות
2.1.6. אומדן סבירות יכולת עמידתה של החברה בהסדר המוצע, יכריע במידה רבה באשר לשווי התזרים החדש.

3.1.6. האם מאפייני ההסדר משקפים את רמת הסיכון (ריבית, בטוחות).

4.1.6. תיבחן דרישה להמרה חלקית למניות, כך שמחזיקי האג"ח יוכלו ליהנות משיפור במצב ועלייה במחיר המניה.

5.1.6. תיבחן מידת מעורבותם של נושים נוספים ובכללם בנקים מלווים, וכן בעלי שליטה ו/או משקיעים פוטנציאליים.

2.6. שינוי תנאי שטרי נאמנות

1.2.6. שינויים בתנאי שטר הנאמנות נבחנים בהתבסס על הערכת טיבם ופוטנציאל ההשפעה על מחזיקי האג"ח.

2.2.6. שינויים בתנאי שטר הנאמנות המלווים להסדר חוב ייבחנו בהתבסס על הערכת ההסדר עצמו כפי שמפורט בסעיף (על הסדרי חוב).

3.6. מינוי/החלפת נאמן אג"ח

1.3.6. בבואנו לתמוך בנושא אישור מינוי/החלפת נאמן לתעודות התחייבות, נתייחס לשלושה מאפיינים עיקריים לגביהם נפעיל את שיקול דעתנו המקצועי, כמפורט להלן:

1.1.3.6. רמת מקצועיות מוערכת – כשירות וניסיון מקצועי, גודל והרכב הצוות.

2.1.3.6. יכולות פיננסיות – היקף ההון העצמי והכיסוי הביטוחי של הנאמן, ביחס להיקף סדרות האג"ח אשר בנאמנות.

3.1.3.6. מנגנוני בקרה וניהול סיכונים – מערכות מידע ובקרה תומכות, אנשי מקצוע ייעודים לעניין ניהול סיכונים, תהליך קבלת החלטות לעניין ביצוע פעולות לטובת מחזיקי אג"ח ולעניין כינוס אסיפות.

4.6. כתבי אופציה

שינויים בתנאי כתבי אופציה ייבחנו על ידינו בשים לב למהותם ולהשפעתם על בעלי המניות ומחזיקי האופציות. המלצתנו בנושאים אלה תתחשב בעובדה כי ייתכנו שינויים אשר יגלמו ניגוד עניינים מובנה בין האינטרס של מחזיקי האופציה לבין מחזיקים של ניירות ערך אחרים של החברה

7. ביטוח, שיפוי ופטור לנושאי משרה

- 1.7. התקשרות בכיסוי ביטוח – תמיכה בהענקת כיסוי ביטוחי לנושאי המשרה בחברה, מאחר ומדובר ברובד ראשוני במסגרתו החברה מבקשת לפזר את סיכונה. בהתקשרות שכזו, אנו נבחן האם הפרמיה המשולמת ביחס לכיסוי הביטוחי הינה סבירה.
- 2.7. מתן שיפוי – מדובר למעשה ב"כיסוי ביטוחי פנימי" של החברה כלפי נושאי המשרה שלה בגין חבוי ות בהן יידרשו מצדדים שלישיים. תמיכה בגבלת סכום השיפוי ליכולתה הפיננסית של החברה במועד מתן השיפוי. פרקטיקה נהוגה הינה הגבלת סכום השיפוי המקסימאלי עבור כל נושאי המשרה, במצטבר, לכ-25% מהונה העצמי של החברה במועד השיפוי. כן, יש לוודא כי השיפוי יינתן בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית לבין הסכום שהתקבל מכוח פוליסת ביטוח או הסכם שיפוי אחר באותו עניין. בנוסף, התנגדות להכללתו של סעיף סל במסמכי השיפוי.
- 3.7. מתן פטור – מאחר ומדובר המערכת יחסים בין החברה לנושא המשרה הרי שמשמעות הפטור היא כי החברה לא תתבע את נושא המשרה אם הפר את חובת הזהירות כלפיה, לא תראה בו אחראי לנזק ולא תפעל כנגדו. תמיכה באישור פטור לנושאי משרה. אנו מצפים מנושאי המשרה כי יפעלו לטובת החברה תוך ניצול הזדמנויות ונטילת סיכונים סבירים, ללא חשש מתביעות, כל עוד הם פעלו בתום לב.

8. מינוי רואה-חשבון מבקר

החברה תבחן את מינויו של רואה חשבון תוך התייחסות לנקודות הבאות:

- 1.8. מידת כשירותו ומקצועיותו של רואה החשבון.
- 2.8. אי תלות ומידת עצמאותו כפי שתתבטא בקשריו עם החברה /בעלי מניותיה/נושאי משרה בכירים.
- 3.8. היקף שכרה של פירמת רואה החשבון.

9. שינויים בתקנון החברה

- 1.9. באופן כללי וגורף, הסתייגות מתיקונים שמהותם הקטנת רוב נדרש באישור נושאים מהותיים באסיפות כלליות (לדוג': החלטות בדבר שינוי הון, בדבר הליכים מהותיים כמיזוג, שינוי בתקנון).
- 2.9. התנגדות לתיקון המאפשר לדירקטוריון שיקול דעת בלעדי בדבר חלוקת דיבידנד. החלטה זו הינה בעלת חשיבות רבה לבעלי המניות וראוי שתובא לבחינת אסיפת בעלי המניות.
- 3.9. לעניין ביטוח, שיפוי ופטור נושאי משרה והסדרת החבויות בגין, התנגדות להכללה של סעיף סל בתקנון. סעיף סל מהווה פוטנציאל לפגיעה אפשרית בבעלי המניות וזאת באמצעות פוטנציאל להרחבה עתידית של תכולת הביטוח והשיפוי, מבלי להביאה לאישור האסיפה.
- 4.9. נוסף לכך, במסגרת שינויים בתקנון הקשורים לנושאים אלה, נוסח חוק החברות בהתייחסו לשיפוי (סעיף 260 ב'א') אינו קובע פרמטרים כמותיים להיקפו, וכן הוא מתיר הסמכה בלעדית של הדירקטוריון בקביעת גובה השיפוי. אנו סבורים כי ראוי להגביל את סכום השיפוי המותר, הקבוע בתקנון ובכתב השיפוי, בהתאם ליכולתה הפיננסית של החברה במועד מתן השיפוי.

01. נושאים מנהלתיים

בחינת כל נושא כזה עניינית, תוך שימת לב מודגשת להשלכות העסקיות של המהלך המוצע על טובת החברה בטווח הבינוני-ארוך.