

## רשות ניירות ערך

### גילוי בדבר אישור תגמול בכירים

הנחיה לפי סעיף 36א(ב) לחוק ניירות ערך התשכ"ח - 1968

#### דברי הסבר

בשנים האחרונות רבו מנגנוני התגמול של נושאי משרה (כהגדרת מונח זה בחוק החברות התשנ"ט – 1999 (להלן – "חוק החברות"), כל אדם אחר שלנושא משרה יש עניין אישי בהתקשרות עמו ובעלי עניין בתאגידים (להלן – "בכירים") והפכו מגוונים ומורכבים יותר. מעבר לשכר, זוכים הללו גם לתגמול נוסף כגון מענקים, תשלומים מבוססי מניות, דמי ניהול, דמי ייעוץ תנאים והפרשות סוציאליות, החזקת רכב וטלפון וכיוצא בזה.

תגמולם של בכירים עלה לא אחת, ובפרט לאחרונה, על סדר היום הציבורי ועורר שאלות בדבר אופן אישור התגמול במוסדות התאגיד ושקיפות תהליכי האישור, השפעת התגמול על מצב עסקי התאגיד והתנהלותו ושיקול הדעת שהופעל באשר ליעילות והוגנות הסדרי התגמול. הגורמים האמונים על אישור תגמולם של בכירים, נדרשים לבחינה מעמיקה של התגמול ומרכיביו, וזאת על מנת שיוכלו לקבל החלטה מושכלת. בהתאם, בעת אישור התגמול, על כל המוסדות המאשרים אותו (לרבות המוסדות הפנימיים בתאגיד), לקבל פרטים ונתונים מלאים ומדויקים אודות התגמול המובא לאישורם.

מידע אודות קביעת תנאי שכרם ותגמולם של בכירים ותהליך הגדרתם וקביעתם נתפס כחשוב, כיוון שמעיד על השימושים שנעשים במקורות התאגיד ומספק למשקיע אינפורמציה אודות נתונים הנכללים בדוחות הכספיים ומשפיעים עליהם, וכן מספק למשקיע מידע אודות תהליכי קבלת ההחלטות בתאגיד, השיקולים שהופעלו במתן התגמול וקיומו של קשר בין השיקולים שהופעלו לבין מצבו של התאגיד ותרומתו של הבכיר. לפיכך, על התאגיד לתת גילוי מלא אודות מידע זה, לרבות פרסום דוח מיידי מפורט בעניין זה.

לאור האמור, החליטה הרשות לפרסם הנחיה, המתייחסת לפרטים שיש ליתן בדוח המיידי (ואם הייתה ההתקשרות טעונה אישור אסיפה – בדוח זימון האסיפה) אודות תגמול בכירים, מקום בו קיימת חובת דוח על אישור תגמול, כגון דוח על פי תקנות 36, 36ב, 37א(7) או 37א(3) תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים) התש"ל – 1970 (להלן – "תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), דוח על עסקה עם בעל שליטה או דוח על הצעה פרטית של ניירות ערך. יובהר כי הנחיה זו אינה יוצרת חובת דיווח חדשה, אלא קובעת את אופן הצגת הפרטים מקום בו קיימת בדין חובת דיווח אודות התקשרות עם בכירים.

ההנחיה קובעת כי תאגידי מדווחים יפרטו בדוח מיידי אודות אישור תגמול בכירים כל פרט החשוב להבנת ההתקשרות עם, ובכלל זה היקף המשרה ותקופת ההתקשרות ותיאור איכותי וכמותי של כל מרכיבי השכר, ולרבות גילוי בדבר תגמול המבוסס על ביצועי התאגיד ועמידה ביעדים, תגמול בניירות ערך ותגמול בגין פרישה. במסגרת זו יובא הסבר אודות הקשר בין המנגנון המוצע לבין התרומה של מקבל התגמול לתאגיד וכיצד הוא משקף את ביצועיו, עליהם אמור הוא להיות מתוגמל. לדוגמא, האם נושא משרה חדש זכאי לתגמול בגין עסקאות ורווחים שנתהוו טרם כניסתו לתפקיד. דוגמא נוספת - תאגיד מינה מנכ"ל חדש, אשר יהיה זכאי לבונוס שנתי בשיעור קבוע מהרווח הנקי של התאגיד, אם הרווח הנקי בשנה הנדונה יעלה ב-5% לעומת הרווח בשנה הקודמת. בשלוש השנים שקדמו לכניסתו לתפקיד של המנכ"ל החדש עלה הרווח הנקי של התאגיד בכל שנה ב-7%, וצפוי כי גם בשנה הנדונה, בהיקף ואופן פעילותה הנוכחיים של התאגיד (וללא ביצוע פעולות מיוחדות כלשהן על ידי המנכ"ל החדש), יעלה רווח זה ב-7% לפחות. במקרה זה, הרי שלמעשה המנכ"ל מקבל מענק שאינו מהווה תגמול על תרומתו להגדלת הרווח, אלא מעין בונוס "אוטומטי" שמקורו בשימור מצב קיים, ועל התאגיד לתת גילוי למידע זה.

כמו כן, יינתן מידע אודות נימוקי הגורמים שאישרו את התגמול, תגמול נוסף המשולם לבכיר באמצעות חברות אחרות בקבוצה, גילוי בדבר הסכומים להם היה הבכיר זכאי בהתאם למנגנון התגמול שאושר לו על פי נתוני הדוחות השנתי האחרון ונתוני השנה שקדמה לו ומידע בדבר שינויים שחלו בתנאי כהונה והעסקה של בכירים.

הרשות מבקשת להדגיש בעניין זה את תחולת הוראות סעיף 278 לחוק החברות) הקובעות כי בעת אישור תגמול בועדת הביקורת ו/או הדירקטוריון, לא יהיה נוכח בדיון ולא ישתתף בהצבעה דירקטור אשר יש לו עניין אישי באישור העסקה. מקום בו לרוב הדירקטורים עניין אישי באישור העסקה, רשאי דירקטור להיות נוכח בדיון ולהשתתף בהצבעה, בהתאם להוראות סעיף 278(ב) לחוק החברות וההתקשרות תובא לאישור האסיפה הכללית, על פי הוראות סעיף 278(ג) לחוק החברות.

סגל הרשות מבהיר כי בחינת קיומו של עניין אישי באישור התקשרות תיעשה על פי נסיבות העניין (לרבות הנסיבות הכרוכות בקביעת התגמול ובהליכי אישורו). עוד יובהר בהקשר זה כי סמיכות זמנים ו/או צמידות (או תאימות) באישור תגמול למספר בכירים, לפי העניין, עשויה להקים לכל אחד מהם עניין אישי באישור תגמולם של הבכירים האחרים.

למען הסר ספק מובהר כי הנחיה זו לא נועדה לקבוע רשימה סגורה וממצה של כל הפרטים החייבים להופיע בדוח המיידי על אישור תגמול לבכירים, וכי על התאגידי לכלול בדוח מיידי הנדרש בהתאם להנחיה זו כל מידע שעשוי להיות חשוב למשקיע סביר, לרבות מידע שלא פורט בהנחיה זו. עוד יובהר כי אין בדרישה לכלול המידע לפי הנחיה זו במסגרת דוח זימון אסיפה כללית מקום בו התגמול כפוף לאישור האסיפה הכללית, כדי לגרוע מחובת דיווח מקום בו הייתה ההתקשרות בגדר אירוע או עניין החורגים מעסקי התאגיד כהגדרתם בתקנה 36 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים.

## גילוי בדבר אישור תגמול בכירים

הנחיה לפי סעיף 36א(ב) לחוק ניירות ערך התשכ"ח - 1968

### 1. הגדרות:

"**דוח מיידי**" - כמשמעו בתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים) התש"ל - 1970 (להלן – "תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים").

"**נושא משרה**" – נושא משרה כהגדרת מונח זה בחוק החברות התשנ"ט - 1999.

"**בעל עניין**" - כהגדרתו בחוק ניירות ערך התשכ"ח - 1968.

"**בכיר**" – נושא משרה, כל אדם אחר שלנושא המשרה יש עניין בעסקה עמו וכן בעל עניין.

"**שכר**" – לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד – מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

"**תגמול**" – לרבות התחייבות למתן תגמול, בין במישרין ובין בעקיפין, ולרבות סכום כסף וכל דבר שהוא שווה כסף, שכר, מענק, דמי ניהול, דמי ייעוץ, דמי שכירות, עמלה, ריבית, תשלום מבוסס מניות, תגמול פרישה שאינו תשלום פנסיוני, טובת הנאה וכל הטבה אחרת, והכל למעט דיבידנד.

"**תשלום מבוסס מניות**" – כמשמעותו לפי כללי החשבונאות, כהגדרתם בתקנות ניירות ערך (עריכת דוחות כספיים) התשנ"ג - 1993 (להלן – "תקנות דוחות כספיים").

הגילוי הנדרש על פי הנחיה זו יינתן במסגרת דוח אודות אישור תגמול לבכיר, מקום בו חלה על התאגיד חובת דיווח לפי דין אודות ההתקשרות עמו, כגון דוח על פי תקנות 36ב, 37א(7) או 37א(3) לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, דוח על עסקה עם בעל שליטה או דוח על הצעה פרטית של ניירות ערך.

2. במסגרת הדוח המיידי אודות התקשרות תאגיד עם בכיר בהסכם העסקה או הסכם למתן שירותים (לרבות הארכה או שינוי של הסכם קיים) בתאגיד או בתאגיד שבשליטתו, יכלול כל פרט החשוב להבנת ההתקשרות האמורה והשלכותיה על התאגיד, ובכלל זה:

**1. מועדי ההתקשרות עם הבכיר והמועדים הקשורים במתן התגמול, היקף המשרה ותנאים לסיום ההתקשרות.**

**2. תנאי ההתקשרות** - יובא תיאור איכותני וכמותי של כל מרכיבי התגמול, תוך פירוט תנאים בהם הותנה התגמול, ולרבות:

א. תגמול המבוסס על ביצועי התאגיד ועמידה ביעדים: היה התגמול, כולו או חלקו, מבוסס על ביצועי התאגיד או על עמידה ביעדים, יתואר מנגנון התגמול בצורה מפורטת (לרבות המדדים והיעדים המשמשים לקביעת התגמול). במידה והתגמול מחושב לפי נוסחה המבוססת על נתונים בדוחות הכספיים (לדוגמא, אחוז מסוים מה- EBITDA או מהרווח הנקי), תתואר הנוסחה על מרכיביה, ויצוין הסכום לו היה זכאי הבכיר על פי הנוסחה, בהתבסס על נתוני הדוח השנתי האחרון והשנה

שקדמה לו. כמו כן, יובא ניתוח רגישות לגובה התגמול כפונקציה של שינויים בפרמטרים העיקריים עליהם מבוססת הנוסחה (כגון שינוי ב-EBITDA או שינוי ברווח נקי במקרים בהם התגמול שניתן הינו אחוז מפרמטרים אלו).

בנוסף, יינתן גילוי האם ביצועים ותוצאות חד פעמיים (כגון מכירה משמעותית היוצרת רווח או הפסד חד פעמיים) משפיעים על היקף התגמול. במידה והתגמול מבוסס גם על מדדים ואירועים חד פעמיים, וצפוי כי יתרחשו אירועים או יושגו יעדים כאמור בעת אישור תוכנית התגמול, יינתן גילוי כבר במועד האישור למידע זה ולמשמעותו, וכן יוצג ניתוח רגישות לגובה התגמול, בהתאם להנחות סבירות אודות הביצוע החד פעמי המשפיע על התגמול (לדוגמא, מימוש נכס ברווחים שונים). כמו כן, יינתן גילוי האם ביצועים שמקורם ברכישות עתידיות של חברות ו/או פעילויות יהיו אף הם חלק מהביצועים המשמשים בסיס לתגמול הבכיר.

כמו כן, יובא הסבר אודות הקשר בין המנגנון המוצע לבין התרומה של הבכיר לתאגיד וכיצד התגמול משקף את ביצועי הבכיר.

ב. תגמול בניירות ערך: קיבל הבכיר ניירות ערך (לרבות תשלום מבוסס מניות), יינתן גילוי מפורט אודות תגמול זה ומאפייניו, ולרבות ציון המועדים הקשורים במתן התגמול (כגון, מועדי הענקה, מועדי פקיעה), תקופת הכשרה (vesting), גובה התגמול ושווי ההון; לעניין זה, שווי הון- לפי כללי החשבונאות כהגדרתם בתקנות דוחות כספיים; אין בהוראה זו כדי לגרוע מהגילוי הנדרש לפי תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך (חברה רשומה) תש"ס – 2000).

ג. תגמול בגין פרישה: יינתנו פרטים לגבי תגמול בגין פרישה ומרכיביו, ופירוט המטרות שבבסיס תוכנית הפרישה ותנאים בהם הותנה התגמול.

3. אופן קביעת התגמול - יינתן גילוי לאופן קביעת התגמול. ניתן תגמול במסגרת תוכנית תגמולים כללית של התאגיד, יפורטו תנאיה של תכנית זו ומועד אישורה.

4. הגורמים שאישרו את מתן התגמול ומועדי האישור, לרבות ציון זהות ושמות הגורמים שאישרו את מתן התגמול. כמו כן, יפורטו המידע והנתונים שהובאו בפני הגורמים שאישרו את מתן התגמול בבואם לאשר את ההחלטה. בכלל זה יפורטו אמות המידה שנסקלו במסגרת אישור מתן התגמול. לעניין זה יצוין, כי קיומו של עניין אישי באישור התקשרות ייבחן על פי נסיבות העניין (לרבות הנסיבות הכרוכות בקביעת התגמול ובהליכי אישורו). סמיכות זמנים ו/או צמידות (או תאימות) באישור תגמול למספר בכירים, לפי העניין, עשויה להקים לכל אחד מהם עניין אישי באישור תגמולם של הבכירים האחרים.

5. נימוקים לגובה התגמול ולאופן קביעתו – יינתנו נימוקי ועדת הביקורת (אם אישרה את התגמול) והדירקטוריון לאישור תוכנית התגמול והשכר שהובאו בפניהם, על כל רכיביהם, תוך התייחסות

למרכיבי התגמול ולתגמול החציוני בתאגיד. במידה והיו מתנגדים לאישור התגמול, יפורטו נימוקיהם תוך ציון זהות המתנגדים. בנוסף, יצוין האם נבחנו נתוני תגמול של חברות דומות ונתוני התגמול המקובל בענף, והאם התגמול שמאושר לבכיר הינו סביר בנסיבות העניין. הוצגו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון נתונים של חברות דומות ונתונים בדבר התגמול המקובל בענף, יצוין בכמה סוטה התגמול שניתן לבכיר מנתונים אלו.

**6. תגמול נוסף** - ניתן לבכיר תגמול נוסף בתאגיד הנשלט על ידי התאגיד או תגמול נוסף מבעל השליטה בשל תפקידו בקבוצה, יפורט טיב התגמול שניתן והיקפו, הגורם המעניק תגמול זה, התפקיד בעדו ניתן התגמול ותקופת הזכאות לתגמול הנוסף.

**7. שינוי תנאים** - הובא לאישור תגמול השונה באופן מהותי מזה שנהג בתאגיד לגבי אותו בכיר (לעניין זה, הדגש הינו התפקיד שממלא הבכיר, כגון מנכ"ל או יו"ר דירקטוריון, ולא זהותו), או שהובא לאישור לראשונה תגמול לבכיר תצוין עובדה זו, ויפורט התגמול שהיה נהוג בעבר בתאגיד והנימוקים לשינויים.

**8.** הייתה ההתקשרות עם בכיר כפופה לאישור אסיפה כללית יינתן הגילוי הנדרש לפי הנחייה זו במסגרת דוח זימון האסיפה הכללית. אין בהוראה זו כדי לגרוע מחובת דיווח מקום בו הייתה ההתקשרות בגדר אירוע או עניין החורגים מעסקי התאגיד כהגדרתם בתקנה 36 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים.

### **3. תחילה**

תוקפה של הנחיה זו החל ממועד פרסומה.

הערות ותגובות לטיוטה ניתן להעביר לרשות עד ליום 1 בנובמבר 2006.

אשת קשר: עו"ד שיראל גוטמן-עמירה

טלפון: 02-6556444 פקס: 02-6513160