



# רשות ניירות ערך

## ISRAEL SECURITIES AUTHORITY

מחלקת תאגידיים  
רחוב כנפי נשרים 22, ירושלים 95464  
טל: 02-6556444 פקס: 02-6513160  
[www.isa.gov.il](http://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.

ד' שבט תשע"ג

15 ינואר 2013

### עמדת סגל משפטית מספר 16-101: תיקון 20 לחוק החברות - שאלות ותשובות

#### הקדמה

ביום 12.11.2012 פורסם ברשומות חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג - 2012 (להלן: "תיקון 20" או "התיקון"). תחילתו של החוק 30 יום מיום פרסומו, קרי 12.12.2012, וזאת למעט ההוראה שעניינה קביעת מדיניות התגמול כאמור בסעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "חוק החברות" או "החוק"). עיקרי התיקון הינם הסדרת מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אג"ח וקביעת הליך מיוחד לאישור תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה (גם אם אינם קשורים לבעל השליטה). כאמור בדברי ההסבר לתיקון, התיקון מהווה נדבך משלים לתיקונים 16 ו-17 לחוק החברות שעניינם ייעול ושיפור הממשל התאגידי בחברות ציבוריות ובחברות איגרות חוב, תוך עיגון הוראות המחזקות את כוחם של בעלי מניות המיעוט ואת עצמאות הדירקטוריון וועדותיו בכל הקשור לענייני שכר נושאי משרה בחברה.

לאור שאלות רבות שהגיעו לפתחה של הרשות מיום פרסום התיקון ברשומות מצא לנכון סגל הרשות לפרסם קובץ ראשון של שאלות שהופנו אליו בקשר עם התיקון ועמדתו ביחס אליהן. יצוין, כי משרד המשפטים גילה דעתו כי התשובות בעמדה זו תואמות את עמדותיו בנושאים הנדונים.

1. **שאלה:** מה דין הארכת הסכמים קיימים בתקופה שמועד כניסת תיקון 20 לתוקף ועד קביעת מדיניות תגמול בחברה?

**תשובה:** סעיף 12(ב) לתיקון 20 קובע כי "אישור, לרבות אישור הארכה, של תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, ביום התחילה ואילך ולפני שנקבעה לראשונה מדיניות התגמול לחברה כאמור בסעיף קטן (א), יהיה בהתאם להוראות סעיפים 272(ג)(2)(א), (ג)(1)(2), 273(ב) ו- 275(ג) לחוק העיקרי...".

לעומתו, סעיף 11(ב) לתיקון 20 קובע כי "... עד לקביעה של מדיניות תגמול לחברה לפי סעיף 12(א) לחוק זה לא יחולו הוראות חוק זה על אישור הארכה בלא שינוי של תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, שנקבעו לפני יום התחילה".

מסעיף זה ובשים לב לתכלית הוספת סעיף 11(ב) לתיקון כפי שבאה לידי ביטוי בפרוטוקול ועדת הכנסת בעניין<sup>1</sup>, עולה כי ניתן להאריך תנאי כהונה והעסקה (קרי, ללא שינוי) מבלי להידרש למנגנון האישור הקבוע בתיקון 20, ובלבד שההארכה היא עד לקביעת מדיניות תגמול לראשונה<sup>2</sup>. הארכה שכזו כפופה למנגנוני האישור אשר היו קבועים בחוק טרם התיקון.

כלומר, בפני החברה עומדות שתי אפשרויות עת היא באה לאשר את הארכת תוקפם של הסכמי כהונה והעסקה קיימים (קרי, ללא שינוי בתנאי הכהונה וההעסקה):

א. הארכה שתוקפה מוגבל עד למועד קביעה לראשונה של מדיניות התגמול בחברה. אישור שכזה יעשה בהתאם לדין שחל בטרם נכנס תיקון החוק לתוקף. לאחר קביעת מדיניות התגמול תידרש החברה לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה בהתאם לתיקון 20.

ב. הארכה של הסכם קיים מעבר לתקופה שעד מועד קביעת מדיניות התגמול בחברה וזאת בדרך הקבועה בתיקון 20 לאישור הסכמים **שלא על-פי מדיניות התגמול בחברה**. החריג לכך הינו אישור הארכת תוקף הסכם קיים של נושאי משרה שאינם מנכ"ל או דירקטור (להלן: "**סמנכ"לים**"), ואשר ביחס אליהם אין צורך באישור האסיפה הכללית, ודי באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, הנדרשים להתייחס לאותם השיקולים אליהם יש להידרש בעת קביעת מדיניות התגמול<sup>3</sup>.

בכל מקרה, שינוי תנאי העסקה, אין דינו כדין הארכת הסכם קיים ולפיכך חייב בדרך האישור השנייה וזו בלבד, כל עוד לא אומצה מדיניות תגמול בחברה. כך כמובן גם כל התקשרות חדשה עם נושא משרה בתקופה שעד אימוץ מדיניות התגמול.

2. **שאלה:** האם הענקת בונוס לנושא משרה לאחר 12.12.2012, על-פי הסכם לקביעת תנאי כהונה והעסקה ("**הסכם שכר**") שאושר לפני כניסת התיקון לתוקף, מצריכה הליכי אישור בהתאם להוראות התיקון (לרבות הוראות המעבר בתיקון)?

**תשובה:** בהתייחס לבונוס שהענקתו (ובכללה, עצם הענקתו, עיתויו והיקפו, להלן - "**הענקתה**") אינה עניין שבשיקול דעת על פי תנאי ההסכם, יש לראותו כבונוס שהליך אישורו הסתיים קודם לכניסת התיקון לתוקף. משכך אין המדובר על הסכם חדש הכפוף לאישור, אך ראו לעניין זה את שאלה 3 להלן.

1 ראו עמוד 102 לפרוטוקול ועדת חוקה מיום 31.07.2012.

2 ומובן מאליו כי לא יאוחר מהמועד האחרון שבו מחייב הדין בקביעת מדיניות תגמול, קרי לא יאוחר מיום 12.08.2013.

3 סעיף 12(ב) לתיקון מפנה לסעיף 272(א)(2)(א) בלבד, ולכן לא נדרש בעניינם אישור האסיפה. יחד עם זאת, סעיף 272(א)(2)(א) קובע כי על ועדת התגמול והדירקטוריון להתייחס לשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) (אשר עניינו שיקולים לקביעת מדיניות התגמול) כמו גם לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לתיקון ולוודא כי נקבעו בעסקה, בין השאר, ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

בהתייחס לבונוס שהענקתו מסורה לשיקול דעת האורגנים הרלבנטיים (כגון בונוס הנגזר מיעדים איכותיים שהתקיימותם היא עניין לשיקול דעת), עמדתנו היא כי יש לראות בהחלטה להעניק את הבונוס כאישור חדש להתקשרות בתנאי כהונה והעסקה, שנעשית לאחר כניסת התיקון לתוקף.

מאחר שישנן חברות שערב התיקון לא קבעו בונוסים מדידים מראש, לא נתערב בעמדה, לפיה חברה שנהגה בשנים עברו לאשר בונוס לנושאי המשרה שלה בסוף שנה על ביצועי השנה שקדמה, תוכל לעשות כן גם ביחס לבונוס בגין שנת 2012 בלבד, ובתנאי שתתייחס ככל הניתן לשיקולים ולעניינים שנקבעו בתיקון 20, והליך האישור יהיה כפי שנקבע בסעיף 12(ב) לתיקון 20 העוסק באישור בתקופת המעבר עד לאישור מדיניות התגמול.

3. **שאלה:** מה תוקפו של הסכם שכר שנחתם קודם לתיקון 20 ("ההסכם הישן") ואשר אין בו רכיב של שיקול דעת, אך הוא אינו תואם את מדיניות התגמול שקבעה לעצמה החברה בהתאם להוראות תיקון 20?

**תשובה:** ככלל, תיקון 20 לא ביקש לבטל הסכמים שנחתמו קודם למועד כניסתו לתוקף. מאידך, קיומם לאורך זמן של הסכמי עבר החורגים ממדיניות התגמול של החברה אינו עולה בקנה אחד עם הרציונל שעמד בבסיס תיקון 20. השאלות בהקשר זה מתעוררות בעיקר לגבי הסכמים שלא נקצב מועד לסיומם או הסכמים שמועד סיומם רחוק. בשני המקרים ניתן בדרך כלל לבטל את ההסכם בכפוף למתן הודעה מוקדמת.

אף לפני תיקון 20 נדרשה חברה לבחון מעת לעת אם המשך ההתקשרות בהסכמי העסקה קיימים הנו לטובתה, בשים לב לשיקולים כגון מצבה הכספי, היקף התגמול, תרומתו של נושא המשרה, שינוי בסביבתה העסקית, הרגולטורית וכו'. בחינה כאמור היא חלק מחובות הזהירות והאמונים של האורגנים הרלבנטיים בחברה. ביטוי לחובה זו ניתן למצוא גם בדרישות הגילוי בדוח הדירקטוריון בדבר ההוגנות והסבירות של תגמולים לנושאי משרה בכירה.

בעקבות תיקון 20 נדרשות החברות לבחון את המשך ההתקשרות בהסכמים קיימים אגב קביעת מדיניות התגמול, ולאחריה - מעת לעת, ואת הצורך בשינויים או סיומם לא רק בהתאם לפרמטרים כאמור, אלא גם ביחס למדיניות התגמול שקבעה החברה לעצמה ושאושרה על פי דין.

אף שלעיתים תהיה הצדקה להמשיך בהסכמי עבר הסוטים ממדיניות תגמול של חברה, מובן כי ככל שהסטייה ממדיניות התגמול שקבעה עבור עצמה החברה תהיה מהותית יותר, כך יהיה קשה יותר להצדיק את המשך ההתקשרות.

הדברים האמורים נכונים גם לגבי הסכמים שייחתמו לאחר כניסת תיקון 20, ויהיו בהתאם למדיניות התגמול של החברה במועד חתימתם, אך זו תשתנה מאוחר יותר.

4. **שאלה:** על פי תיקון 20, חברה רשאית לקבוע ממדיניות התגמול כי חלק לא מהותי מרכיבי התגמול המשתנים יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה (להלן: "תגמול משתנה לא מהותי הנתון לשיקול דעת").

כיצד יש לאשר רכיב תגמול משתנה לא מהותי הנתון לשיקול דעת הכלול בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה בחברה, אשר תואם את מדיניות התגמול של החברה?

**תשובה :** הדבר תלוי בשאלה מי הוא נושא המשרה.

ככלל, הענקת תגמול משתנה הנתון לשיקול דעת, גם אם הוא לא מהותי, כמוה כהענקת חדשה ועל כן יחולו לגביה אותם הליכי האישור החלים על התקשרות עם נושא משרה באשר לתנאי כהונה והעסקה אשר תואמים את מדיניות התגמול, אלא אם אין מניעה לאצול את ההחלטה לאורגן אחר.

• **בעלי שליטה וקרוביהם** - הענקת לבעל שליטה הנתונה לשיקול דעת, גם אם אינה מהותית, כפופה לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית ברוב מיוחד בהתאם לסעיף 275 לחוק החברות.

סעיף 57(5) לחוק החברות קובע את סמכויות האסיפה הכללית בדבר פעולות ועסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית לפי הוראות סעיפים 255 ו-268 עד 275 לחוק החברות ואינו ניתן להתניה (סעיף 58 לחוק החברות). מכאן שהאסיפה הכללית אינה רשאית להאציל לאחרים את הסמכות המוקנית לה באישור עסקאות עם בעלי שליטה, אף לא ביחס לרכיב תגמול לא מהותי, אלא בהתאם להוראות מפורשות לפי החוק.<sup>4</sup>

• **דירקטורים** - הענקת לא מהותית הנתונה לשיקול דעת בהתאם למדיניות התגמול שאושרה כדין כפופה לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית ברוב רגיל<sup>5</sup>, מטעמים דומים לאלו המצוינים לעיל לגבי בעל שליטה.

• **מנכ"ל** - הענקת לא מהותית אף ביחס לרכיבי התגמול המשתנים, מחייבת אישור של ועדת התגמול בלבד, בהתקיים הנסיבות והתנאים המנויים בסעיף 272(ד) לחוק החברות.

מסקנה זו עולה גם מהעצמאות היחסית שניתנה לוועדת התגמול לאשר רכיב תגמול לא מהותי למנכ"ל (להבדיל מבעל שליטה), במסגרת מדיניות התגמול שאושרה כדין.

• **נושאי משרה שאינם מנכ"ל, דירקטור, בעל שליטה או קרובו (למשל - סמנכ"לים)** - גם במקרה זה ניתן להסתפק באישור ועדת התגמול בלבד, בהתקיים הנסיבות והתנאים המנויים בסעיף 272(ד) לחוק החברות.

**יובהר, כי כל רכיב תגמול אשר חורג ממדיניות התגמול, אינו יכול להיחשב כלא מהותי ולכן חייב אישור כהענקת חדשה אשר חורגת ממדיניות התגמול.<sup>6</sup>**

5. **שאלה :** האם סעיף 97 לחוק החברות המחייב את התכנסות הדירקטוריון וועדותיו אחת לשלושה חודשים חל גם על ועדת תגמול?

<sup>4</sup> דוגמא לגמישות כאמור שהתיר הדין מצויה בהוראה מפורשת בתקנה 1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000, בהתייחס ל"עסקת מסגרת" כהגדרתה בתקנה האמורה. אלא שהקלה זו ניתנה אך ורק ביחס לעסקאות עם בעל שליטה שאינן בקשר לתנאי כהונה והעסקה, בעוד שבמסגרת ההקלות הייעודיות לאישור תנאי כהונה והעסקה של בעל שליטה שנקבעו בתקנה 1ב לתקנות ההקלות לא התאפשרה גמישות זו.

<sup>5</sup> בהתאם למנגנון הקבוע בדין לאישור גמול לדירקטורים שאינו סוטה ממדיניות תגמול שאושרה כדין.

<sup>6</sup> על כן, ביחס לאישור תגמול משתנה הנתון לשיקול דעת למנכ"ל ולסמנכ"לים לא תהיה תחולה לסעיף 272(ד) לחוק החברות וחורג ממדיניות התגמול, ויחולו לגביהם הליכי האישור המלאים החלים ביחס לאישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות תגמול.

**תשובה:** לא. סעיף 118א(ג) לחוק שהוסף בתיקון 20 קובע שהוראות סימן ח' יחולו על ועדת תגמול, **בשינויים המחייבים**. סעיף 111(ג) לחוק, המצוי בסימן ח', קובע כי הוראות סימנים ג' עד ז' יחולו, בשינויים המחויבים, על ועדות הדירקטוריון. סעיף 97 לחוק (המצוי בסימן ג') קובע כי הדירקטוריון (ומכוח זה ועדה מועדונית) יתכנס לפחות אחת לשלושה חודשים. מאחר שסעיף 111(ג) לחוק קובע כי סימנים ג'-ז' יחולו "בשינויים המחויבים" על ועדות הדירקטוריון, יש לקרוא את ההוראה המחייבת התכנסות של הועדות אחת לשלושה חודשים בהקשר המתאים. לעניין זה, סעיף 118ב לחוק קובע את תפקידי ועדת התגמול. בין תפקידי ועדת התגמול, אישור מדיניות תגמול אחת לשלוש שנים (סעיף 118ב(1) לחוק), המלצה על עדכון מדיניות התגמול מעת לעת (סעיף 118ב(2) לחוק), החלטה בדבר אישור עסקאות הטעונות אישור ועדת התגמול (סעיף 118ב(3) לחוק) או פטור מאישור האסיפה הכללית לתנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה בתנאים מסוימים (סעיף 118ב(4) לחוק). מן האמור לעיל עולה כי מכיוון שאין הכרח כי תפקידי הועדה ידרשו דיון כל שלושה חודשים (זאת בשונה, לדוגמה, מהועדה לבחינת הדוחות הכספיים), ניתן לסטות מהוראות סעיף 97 לחוק בהקשר זה. והכל, מבלי לגרוע מהחובה לבחון את מדיניות התגמול מעת לעת, כאמור בסעיף 267א(ה) לחוק.

6. **שאלה:** האם התקשרות עם דירקטור, מנכ"ל או נושא משרה אחר, בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם באמצעות חברה בשליטתם, מחויבת במסכת האישורים הקבועה בתיקון 20 (קרי, ועדת תגמול, דירקטוריון ואסיפה כללית)?

**תשובה:** כן. בחינתם ואישורם של תנאי העסקת נושאי משרה, בהתאם לתיקון 20 (כמו גם ערב התיקון) נעשים לעולם בקשר עם היחיד המכהן בתפקיד בפועל. לשאלת אופן התשלום וההתקשרות עמו (עובד או "כנגד חשבונית") אין השפעה על מנגנון האישור לפי הדין.

7. **שאלה:** האם הדירקטורים המכהנים בוועדת תגמול, אשר אינם דירקטורים חיצוניים (להלן: "**הדירקטורים האחרים**"), צריכים לקבל גמול זהה לזה שמקבלים הדירקטורים החיצוניים ("**דח"צים**") בחברה על מנת לעמוד בתנאי הכשירות?

**תשובה:** סעיף 118א(ב) שהוסף בתיקון קובע, בין היתר, שתנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים האחרים בוועדת התגמול יהיו בהתאם להוראות שנקבעו לפי סעיף 244 לחוק. מכוח הוראות אלה, הותקנו תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("**תקנות הגמול**"). תקנה 4(ג) ותקנה 5(ז) לתקנות הגמול קובעות כי שכר כל הדח"צים יהא שווה.

תכלית ההוראה שנקבעה בדבר כפיפותם של הדירקטורים האחרים לתקנות הגמול היתה לנטרל במידה רבה את תלותם במדיניות התגמול והסכמי השכר, על מנת שהם עצמם לא יושפעו מהחלטות הועדה.

לפיכך, מקריאת ההוראות הרלוונטיות, עולה כי גמול הדירקטורים האחרים, בהיותם כפופים לתקנות הגמול, צריך שיהיה זהה בינם לבין עצמם שכן ההפניה לסעיף 244 מחילה גם על הדירקטורים האחרים את כלל השוויון הקבוע בתקנות 4(ג) ו-5(ז) האמורות על

חריגה<sup>7</sup>. יחד עם זאת, בשים לב לתכלית הנזכרת לעיל, סגל הרשות לא יתערב היכן שהגמול המשולם לדירקטורים האחרים יפחת מהגמול המשולם לדח"צים ובכל מקרה אינו פחות מהגמול המזערי הקבוע בתקנות הגמול. ואולם, ככל שבין הדירקטורים האחרים נמנים דירקטורים בלתי תלויים שאינם דח"צים (להלן: "דב"תים") הרי שלגביהם חל הכלל הרגיל לגבי דב"תים על פיו הגמול המשולם להם צריך להיות שווה לגמול המשולם לדח"צים<sup>8</sup>.

8. **שאלה:** מהו המועד בו צריך דירקטוריון למנות ועדת תגמול בהתאם לסעיף 118א(א)?

**תשובה:** הוראות המעבר של התיקון לא קבעו מועד מיוחד למינוי ועדת תגמול וזאת להבדיל מקביעת מדיניות התגמול לה הוקצבו 9 חודשים מיום התחילה. עמדת סגל הרשות בהקשר זה הינה כי הועדה תמונה בתוך פרק זמן סביר לאחר כניסת החוק לתוקף, כך שיתאפשר לה לקיים כיאות את החובות המוטלות עליה לפי החוק, בשים לב למינויים של נושאי משרה שצפויים להידרש לאחר מועד התחילה, לרבות מינויים העומדים להתחדש לתקופה שמעבר למדיניות התגמול, היקפם, כמותם וכמובן לאור הצורך לקיים דיונים מתאימים ולהציע מבעוד מועד מדיניות תגמול לדירקטוריון לפי סעיף 118ב לחוק.

9. **שאלה:** האם מתקיים עניין אישי לדירקטורים באישור מדיניות התגמול ומה משמעותו?

**תשובה:** ככלל, הדירקטורים מושפעים ממדיניות התגמול ולכן יש להם עניין אישי באישורה. חריג לכך יש, לדוגמא, בעניין דח"צים המקבלים גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות בלבד (במובחן מגמול יחסי או גמול בניירות ערך).

**השלכה על אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול -** ככלל, דירקטור המחזיק במניות החברה, יסווג בהצבעה באסיפה הכללית בנוגע לאישור המדיניות כמי שיש לו עניין אישי באישורה. חריג לכך מתקיים בדוגמא שניתנה לעיל – דח"צ המקבל גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות בלבד (במובחן מגמול יחסי או גמול בניירות ערך).

**השלכה על השתתפות דירקטור בדירקטוריון בדיון במדיניות התגמול ובהחלטה לאשרה** - בכל הנוגע להשתתפות דירקטורים בדיוני הדירקטוריון והחלטותיו בקשר עם אישור מדיניות התגמול, לאור הוראותיו המפורשות של ההסדר שנקבע בתיקון 20 (שהנו הסדר ספציפי), הרי כלל הדירקטורים, אינם מנועים מלהשתתף בדיוני הדירקטוריון ולהצביע בקשר עם מדיניות התגמול, על אף הענין האישי במדיניות התגמול של החברה הנובע מעצם היותם נושאי משרה הזכאים לגמול שאינו גמול דח"צים סטנדרטי (במובחן מגמול יחסי או גמול בניירות ערך). בהתאם להסדר הספציפי שנקבע בסעיף 267א(ג) לחוק, החלטות ועדת התגמול והדירקטוריון יגיעו לאישור עקרוני של האסיפה הכללית ברוב מיוחד (מקרב מי שאין לו עניין אישי באישור מדיניות התגמול) אך הדירקטוריון רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה התנגדה לאישורה בהתקיים התנאים הקבועים בסעיף זה ("Say on Pay").

<sup>7</sup> לכלל השוויון קיימים חריגים בתקנות, בהתאם לסוג הכשירות של הדירקטור (דירקטור מומחה ושאינו מומחה).

<sup>8</sup> יובהר כי הכלל המאפשר להעלות שכר דח"צ בעת מינוי דח"צ חדש, אינו חל בעת מינוי דירקטור בלתי תלוי (שאינו דח"צ) חדש.

על אף האמור לעיל מובהר, כי ככל שלרכיב במדיניות התגמול יש השלכה שנוגעת לדירקטור באופן ייחודי, ברי שאותו דירקטור לא יוכל להשתתף בדיוני הדירקטוריון בקשר עם הרכיב האמור לאור עניינו האישי המיוחד (בהתאם לסעיף 254 לחוק החברות).

דוגמא לעניין אישי מיוחד - דירקטור המקבל שכר שונה מיתר הדירקטורים, או שנקבעה לגביו מדיניות ספציפית (למשל - דירקטור שהנו מנכ"ל או יו"ר) משום שהוא נושא בתפקיד נוסף בחברה מעבר להיותו דירקטור או מכל טעם אחר.

האמור לעיל נכון גם ביחס ל"סיבוב השני", קרי השתתפות בדיוני הדירקטוריון לאחר התנגדות האסיפה הכללית לאישור מדיניות תגמול, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות.

**אנשי קשר: ד"ר איל גבע, עו"ד מאיר לוי**

**טל. 02-6556444 , פקס 02-6513160**