

בהתאם לסעיף 36א(ג) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, הוארך תוקף ההנחיה בשנה
נוספת, עד ליום 20 בינואר 2009.

ב' בשבט התשס"ז
21 בינואר 2007

הנדון: גילוי בדבר אישור תגמול בכירים

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

הריני מודיע על פרסום הנוסח המחייב של ההנחיה הרצ"ב.

משה טרי

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"), בעלי עניין בתאגידים, ושל אחרים שלנ"ל עניין אישי באישור ההתקשרות עמם (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 תנאי שכרם ותגמולם של בכירים ותהליך אישורם 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.

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 כמפורט להלן.

חובת החברה להגיש דיווח מיידי על עצם ההתקשרות עם בעל עניין, בעל שליטה, דירקטור ונושא
משרה אחר, קבועה בתקנות שונות מכוח חוק ניירות ערך והכל כמפורט להלן:

1. תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן - "תקנות
בעלי שליטה") קובעות את החובה לדווח אודות ההתקשרות עם בעל השליטה או קרובו
בקשר עם תנאי כהונה והעסקה.
2. תקנה 36 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים) התש"ל - 1970 (להלן -
"**תקנות הדוחות**") קובעת חובת דיווח מקום בו זומנה אסיפה כללית¹.
3. תקנה 37א(7) לתקנות הדוחות קובעת חובת דיווח בקשר עם עסקה בין חברה לבעל עניין
בה שאינה בתנאי שוק.
4. תקנה 37א(3) לתקנות הדוחות קובעת חובת דיווח בקשר עם עסקה חריגה בין חברה
לנושא משרה בה או עסקה חריגה בין החברה לאחר שלנושא המשרה עניין אישי בה.
5. תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000, קובעות
את חובת הדיווח בקשר עם הצעה פרטית בחברה רשומה.

ההנחיה קובעת כי תאגידי מדווחים יפרטו בדוח מיידי אודות אישור תגמול בכירים כל פרט
החשוב להבנת ההתקשרות עמם, 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. ואולם, בהנחה שבשלוש 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, הרי שבמקרה זה, 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.

בנוסף, יינתן גילוי האם ביצועים ותוצאות חד פעמיים (כגון מכירה משמעותית היוצרת רווח או
הפסד חד פעמיים) משפיעים על היקף התגמול. במידה שהבכיר זכאי לתגמול המבוסס על יעדים
ואירועים חד פעמיים כאמור, אשר סבירות התרחשותם בעת אישור תוכנית התגמול גבוהה, יינתן
גילוי במועד האישור למידע זה ולמשמעותו.

במסגרת דרישה זו, מקום בו עיכב התאגיד גילוי של אירוע חד פעמי כאמור, בשל כך שפרסומו
עלול למנוע השלמת פעולה או עסקה של התאגיד (בהתאם לסעיף 36ב) לתקנות הדוחות) יהיה

¹ כיוון שאישור תנאי שכר לדירקטור כפוף לאישור אסיפה הרי שתקנה זו קובעת חובת גילוי בין היתר בקשר עם
אישור תנאי כהונה ושכר של דירקטור.

בהתאם לסעיף 36א(ג) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, הוארך תוקף ההנחיה בשנה נוספת, עד ליום 20 בינואר 2009.

התאגיד רשאי לעכב אף מתן מידע אודות האירוע והשפעתו על תגמול בכיר ככל שגילויים עלול למנוע השלמת פעולה או עסקה כאמור, ובלבד שההתקשרות עם הבכיר אינה טעונה את אישור האסיפה הכללית.

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.

לצד הנחיה זו וכצעד משלים, אושרה לאחרונה על ידי מליאת הרשות הצעה לתיקון תקנות הדוחות, אשר אם תאושר ותהפוך למחייבת, תובא במסגרת הדוחות השנתיים סקירה של כלל ההתקשרויות בתאגיד עם בכירים כאמור באופן דומה לזו הנדרשת בהנחיה דנן, ובנוסף תובא בחינה שנתית בדיעבד של התגמול ששולם לבכירים בשנת הדיווח.

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.

למען הסר ספק מובהר כי הנחיה זו לא נועדה לקבוע רשימה סגורה וממצה של כל הפרטים החייבים להופיע בדוח המידי על אישור תגמול לבכירים, וכי על התאגידים לכלול בדוח מידי 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 הדוחות**").

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

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

"**בכיר**" - נושא משרה, בעל עניין וכל אדם אחר שלמי מהנ"ל יש עניין באישור ההתקשרות עמו..

"**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.

"**שליטה**" - כהגדרתה בחוק.

"**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 מקום בו חלה על התאגיד חובת דיווח לפי דין אודות ההתקשרות עמו, כגון דוח על פי תקנות 36ב, 37א(7) או 37א(3) לתקנות הדוחות, דוח על עסקה עם בעל שליטה לפי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן - "**תקנות בעלי שליטה**"), או דוח על הצעה פרטית של ניירות ערך לפי תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 (להלן - "**תקנות הצעה פרטית**").

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, ייכלל 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:

1. היה התגמול, כולו או חלקו, מבוסס על ביצועי התאגיד או על עמידה ביעדים, יתואר מנגנון התגמול בצורה מפורטת (לרבות המדדים והיעדים המשמשים לקביעת התגמול).
 2. 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, זולת אם החברה סבורה כי אין בנתונים אלו כדי לשקף את השכר העתידי.
 3. בנוסף, יינתן גילוי האם ביצועים ותוצאות חד פעמיים (כגון מכירה משמעותית היוצרת רווח או הפסד חד פעמיים) משפיעים על היקף התגמול. במידה והבכיר זכאי לתגמול המבוסס על יעדים ואירועים חד פעמיים כאמור, אשר סבירות התרחשותם בעת אישור תוכנית התגמול גבוהה, יינתן גילוי במועד האישור למידע זה ולמשמעותו.
עיינו בהתאם לסעיף 36(ב) לתקנות הדוחות) יהיה רשאי לעכב אף מתן מידע אודות האירוע והשפעתו על תגמול בכיר ככל שגילויים עלול למנוע השלמת פעולה או עסקה כאמור, ובלבד שההתקשרות עם הבכיר אינה טעונה את אישור האסיפה הכללית.
 4. כמו כן, יינתן גילוי האם ביצועים שמקורם ברכישות עתידיות של חברות ו/או פעילויות יהיו אף הם חלק מהביצועים המשמשים בסיס לתגמול 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 ההוגן; לעניין זה, שווי הוגן- לפי כללי החשבונאות כהגדרתם בתקנות דוחות כספיים; אין בהוראה זו כדי לגרוע מהגילוי הנדרש לפי תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה 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 לבכיריו, יפורטו תנאיה של תוכנית זו ומועד אישורה.
 4. יפורטו האורגנים שאישרו את מתן התגמול ומועדי האישור. כן יפורט אופי המידע והנתונים שהובאו בפני האורגנים הנ"ל בבואם לאשר את ההחלטה..

5. נימוקים לגובה התגמול ולאופן קביעתו –

1. יינתנו נימוקי ועדת הביקורת (אם נדרש אישורה) והדירקטוריון לאישור תוכנית התגמול והשכר שהובאו בפניהם, על כל רכיביהם, תוך התייחסות למרכיבי התגמול. **דוגמא לניתוח רכיב מרכיבי התגמול** – היה התגמול כולל מענק שנתי, אשר משולם רק במקרה בו התשואה על ההון בשנת הדיווח הייתה גבוהה משיעור שנקבע (להלן: "הרף"), יפורטו נתוני התשואה על ההון בשנים שקדמו לשנת הדיווח. כן יינתנו נימוקי האורגנים המאשרים לגובה הרף שנבחר ולהפרש בינו ובין שיעור התשואה על ההון בשנים הקודמות. לא היה הפרש כאמור יינתנו נימוקים גם לכך.
 2. במידה והיו מתנגדים לאישור התגמול, יצוין הדבר ויפורטו נימוקיהם.
 3. יצוין האם נבחנו נתוני תגמול של חברות דומות ונתוני התגמול המקובל בענף, והאם התגמול שמאושר לבכיר הינו סביר בנסיבות העניין.
 4. הוצגו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון נתונים כאמור, יצוין האם ובאיזה שיעור 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 אופי התגמול שניתן והיקפו, הגורם המעניק תגמול זה, התפקיד בעדו ניתן התגמול ותקופת הזכאות לו.
 7. **שינוי תנאים** - הובא לאישור תגמול מנכ"ל או יו"ר דירקטוריון, השונה באופן מהותי מזה שנהג בתאגיד לגבי תפקיד כאמור, יפורט התגמול שהיה נהוג בעבר.
 8. הגילוי הנדרש לפי הנחייה יינתן במסגרת הדוח המיידית הנדרש לפי תקנות הדוחות, תקנות בעלי שליטה ותקנות הצעה פרטית לפי העניין.
 9. אין בהוראה זו כדי לגרוע מחובת דיווח מקום בו הייתה ההתקשרות בגדר אירוע או עניין החורגים מעסקי התאגיד כהגדרתם בתקנה 36 לתקנות הדוחות.

3. תחילה

תוקפה של הנחיה זו החל ממועד פרסומה.