

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

קריטריונים להצבעה באסיפות כלליות

נאמות מידה ביחס לאיכות הממשל התאגידי

1. בתחומים האמורים בקריטריונים אלה, אין החברה המנהלת רשאית להימנע מהצבעה; עליה להצביע בעד או נגד. גם כאשר על פי הצעת ההחלטה, הסעיף עומד בקריטריונים דלהלן – יש להשתתף, שכן עלולה ההחלטה הסופית באסיפה להיות בניגוד לקריטריונים.

2. קריטריונים קבועים להצבעה

מנהל התיקים נושא באחריות להצבעות החברה המנהלת באסיפות כלליות בנושאים המנויים עפ"י דין. לשם כך, יכין אנליסט מטעם מנהל התיקים מסמך עמדה המתאר את נושאי ההצבעה והתאמתם או אי התאמתם לקריטריונים הקבועים בנספח זה.

קריטריונים אלו אושרו ע"י ועדת ההשקעות, שתהא רשאית לשנותם מעת לעת. אין בכך לגרוע, מכך שבמקרים מסוימים יובאו ההחלטות לאישור בפני ועדת ההשקעות, הכל כמפורט בנוהל.

יתר על כן, במקרים בהם עלול להתקיים ניגוד עניינים שמקורו במנהל התיקים ו/או בבעלי השליטה בו ו/או בצד קשור אליו, לדוגמא במקרה בו קיימים למי מהמנויים לעיל, קשרים עסקיים או אישיים עם התאגיד נושא האסיפה ו/או בעלי השליטה בו, ההחלטה על אופן ההצבעה של החברה המנהלת תוכרע ע"י ועדת ההשקעות שלה. כמו כן, ייתכנו מקרים בהם בנוסף תחליט החברה המנהלת להיוועץ גם בגורמים מקצועיים חיצוניים על אופן ההצבעה בטרם תובא ההחלטה לאישור ועדת ההשקעות.

לעניין זה "צד קשור" - כל אחד מאלה:

(א) צדדים שאחד מהם –

- (1) מחזיק ב-20 אחוזים או יותר מסוג מסוים של אמצעי שליטה באחר, למעט החזקת אמצעי שליטה על ידי משקיע מוסדי בתאגיד אחר לפי הוראות תקנה 12;
- (2) רשאי למנות, במישרין או בעקיפין, את המנהל הכללי של האחר;
- (3) מכהן כדירקטור או כמנהל כללי באחר, למעט מי שמונה מכוח האחזקות של המשקיע מוסדי באחר;
- (ב) צדדים כאמור בפסקת משנה (א) ותאגיד נוסף שאחד מהם מחזיק ב-20 אחוזים או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בו;
- (ג) גופים מוסדיים המהווים קבוצת משקיעים;
- (ד) אדם המנהל את השקעות המשקיע המוסדי בניהול חיצוני, ביחס לכספים שהוא מנהל בעבור המשקיע המוסדי (להלן – מנהל השקעות);
- (ה) אדם השולט או מחזיק בעשרים אחוזים או יותר מסוג מסוים של אמצעי שליטה במנהל השקעות;
- (ו) מי שנשלט בידי אחד מן המנויים בפסקאות משנה (ד) או (ה);

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

3. שיקולים שייבחנו בעת קבלת החלטה

שיקולים כלליים:

3.1 טובת העמיתים - בכל מקרה תיבחן טובת העמיתים של החברה המנהלת. זאת, על מנת להבטיח שבמקרים בהם לגופים שונים אינטרסים מנוגדים הנובעים מהחזקות בניירות ערך שונים ו/או שיעורי החזקות שונים, תיבחן באופן ראוי טובת העמיתים באותם גופים בהתאם להיקף החשיפה שלהם באותו עניין. לא תתקבל במקרים אלו החלטה אחת ועשויים להיות מצבים שהחברה המנהלת תצביע באופן שונה ומנוגד עבור גופים מוסדיים שונים שבניהולה.

3.2 שיקולים בעת קביעת עמדה ביחס למדיניות תגמול של תאגיד

[החלטה המובאת לאישור האסיפה הכללית לפי סעיף 267א לחוק החברות]

לאור העובדה כי מדיניות תגמול של תאגיד נועדה להתוות את המסגרת בלבד וכי תנאי התגמול וההעסקה הספציפיים של בעלי שליטה, דירקטורים ומנכ"לים מובאים לאישור נפרד של האסיפה הכללית וייבחנו בהתאם לקריטריונים שבנוהל זה, עשויה החברה להצביע בעד מדיניות תגמול אשר כוללת רכיבים להם עשויה החברה להתנגד בעת הבאתם לסדר היום בעת אישור פרטני של תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה בחברה.

סבירותה של מדיניות תגמול של כל תאגיד תיבחן כמכלול תוך בחינת השיקולים בקביעת מדיניות תגמול כאשר ביחס לתאגידים בהם קיים בעל שליטה תינקט מדיניות מקלה המבוססת על ההנחה שקיימת זהות אינטרסים בין בעל השליטה לבעלי מניות המיעוט ביחס לתגמול נושאי משרה שאינם בעלי שליטה או קרוביהם, כאשר תגמול האחרונים יובא באופן נפרד לאישור פרטני של האסיפה הכללית ובמועד זה ייבחן בהתאם לשיקולים הקבועים בנוהל זה בקשר עם עסקאות בעלי שליטה. על אף האמור לעיל, כל מדיניות תגמול תיבחן לגופה וייתכנו מקרים בהם תצביע החברה נגד מדיניות תגמול של תאגיד בו קיים בעל שליטה.

ביחס לתאגידים בהם לא קיים גרעין שליטה אפקטיבי תיבחן מדיניות התגמול המוצעת תוך הקפדה יתרה על סבירות רכיביה בהתאם לקריטריונים הקבועים בנוהל זה ביחס לכל סוג של נושאי משרה (בעלי שליטה וקרוביהם, דירקטורים, הנהלה בכירה), לאור היעדרו של בעל שליטה המעורב בגיבוש מדיניות התגמול.

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

3.3 אמות המידה ביחס לאיכות הממשל התאגידי:

האורגנים של התאגיד:

דירקטוריון

- א. **עצמאות הדירקטוריון** - קיימת חשיבות לכהונתם של דירקטורים חיצוניים בחברה ציבורית: 1. מספר הדירקטורים החיצוניים המכהנים בדירקטוריון לא יפחת משניים ולפחות 1/3 מחברי הדירקטוריון יהיו דירקטורים בלתי תלויים (בחברות בהן נדרש לפי הדין) - נדרשת הוראה ספציפית בתקנון; 2. לצורך פיקוח ובקרה אפקטיבית של הדירקטוריון על הנהלת התאגיד: לא יכהן כיו"ר דירקטוריון מנהלה הכללית של התאגיד או קרובו ולא יוקנו ליו"ר דירקטוריון התאגיד או לקרובו סמכויות מנכ"ל¹; 3. קיום הפרדת סמכויות בין הדירקטוריון להנהלה - אי כהונת נושאי משרה הכפופים למנכ"ל כדירקטורים; 4. יו"ר הדירקטוריון אינו בעל תפקיד אחר בתאגיד או בתאגיד אחר המוחזק בידי התאגיד ולא עוסק בניהול שוטף שלו; 5. מסמכי התאגיד (תקנון) יאפשרו מינויים או פיטורם של דירקטורים ברוב רגיל; 6. מינוי דירקטורים חיצוניים באסיפה הכללית ברוב קולות, כאשר לא יובאו בחשבון קולות בעלי המניות שהם בעלי שליטה בתאגיד או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה, וכן קולות נמנעים. בנוסף, סך קולות התומכים מקרב בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בתאגיד או בעלי עניין אישי באישור המינוי, עלה על שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בתאגיד. 7. קיומה של תכנית הכשרה לדירקטורים חדשים ומכהנים.
- ב. **עבודת הדירקטוריון** - הדירקטוריון דן ומתווה כללי פעולה בכל נושא שהוא בעל חשיבות מהותית לפעילות התאגיד או לפיקוח ולבקרה על ניהולו.
- ג. **מקצועיות וכשירות הדירקטורים** - 1. קורות החיים של מועמדים לכהונה, ניסיונם המקצועי והניסיון המתאימים ביותר לכהן כדירקטורים בהתאם לסוג התאגיד ותחום פעילותו ובידם מלוא היכולת לפקח אחר פעילות הנהלת התאגיד ולהתוות מדיניות עסקית ראויה ונכונה; 3. לא קיים ניגוד עניינים עם עיסוקיהם האחרים ועיסוקיהם האחרים מותרים להם זמן

¹ ניתן יהיה לסטות מעקרון זה ובלבד שניתן אישור ועדת ההשקעות ושהחלטה נתקבלה באסיפה הכללית בהתאם להוראות סעיף 121ג לחוק החברות.

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

מספיק למילוי תפקידם בתאגיד. 4. דירקטורים בלתי תלויים- לא יכהנו יותר מתשע שנים רצופות. 5. גיוון הרכב הדירקטוריון בהתחשב במין המועמד, ניסיונו וצרכיו המיוחדים של התאגיד, וכשירותם המשפטית נבדקים בקפדנות; 2. המינוי ניתן לבעלי ההכשרה

ועדת ביקורת ודוחות כספיים²

הרכב ועבודת ועדת הביקורת – 1. רוב חברי ועדת הביקורת הם דירקטורים בלתי תלויים, יו"ר הועדה יהיה דירקטור חיצוני; בעל השליטה או קרובו לא יהיו חברים בוועדת הביקורת וכן יו"ר הדירקטוריון וכל דירקטור המועסק בידי התאגיד או המועסק בידי בעל השליטה בה או בידי תאגיד בשליטת בעל שליטה 2. רוב חברי ועדת הביקורת בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית; 3. לא קיים ניגוד עניינים עם עיסוקיהם האחרים והם אינם נוטלים חלק פעיל בעריכת הדוחות הכספיים; 4. מתקיים דיון מעמיק בוועדת הביקורת בנושא הדוחות הכספיים, ויש ביכולתם לסייע לדירקטוריון בבחינת תהליכי הבקרה הפנימית, לרבות בקורות לצורכי הכנת הדוחות הכספיים, וניהול הסיכונים בתאגיד. 5. סקירת ההערכות והאומדנים המשמעותיים שנעשו בקשר עם הדוחות הכספיים של התאגיד. 6. סיוע לדירקטוריון בבחינת הבקורות הפנימיות הקשורות בדיווח הכספי ובסקירה ובבחינה כללית של מערך הבקרה הפנימית וניהול הסיכונים בתאגיד. 7. גיבוש המלצות עבור הדירקטוריון בקשר עם מינויו של רואה החשבון המבקר, שכר טרחתו ותנאי ההתקשרות עימו. 8. פיקוח ובקרה על אי תלותו של רואה החשבון המבקר ואפקטיביות עבודת הביקורת. 9. הועדה תחווה את דעתה ביחס להיקף עבודת רואה החשבון ושכרו ביחס לעבודה הנדרשת ממנו.

הנהלת התאגיד

1. בעלת הידע, ההכשרה והניסיון המתאימים להוביל חברה מסוג אותו תאגיד;
2. מקדמת נושאי אחריות חברתית וסביבתית.

תגמול נושאי משרה והנהלה בכירה

1. תגמול נושאי המשרה יהיה בהתאם למדיניות התגמול שקבע הדירקטוריון של החברה בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות³, ובלבד שהיא

² החברה תהא רשאית להקים ועדה ייעודית – ועדת מאזן שתסייע לדירקטוריון בבחינת והערכת הדוחות הכספיים.

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

מקדמת את השגת מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח ובהתחשבות בניהול הסיכונים של החברה.

2. מדיניות התגמול תכלול את הנושאים שחובה להתייחס אליהם ואת ההוראות שחובה לקבען, בהתאם להוראות תיקון 20 הנ"ל (להלן ייקרא: "**התיקון**") וכנוסחן מעת לעת, לרבות לענין השכלתו, כישוריו, מומחיותו, נסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה; תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו; היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לשכר שאר עובדי החברה, בהתאם לקבוע בתיקון הנ"ל לחוק החברות; התייחסות לרכיבים משתנים והאפשרות להפחתתם על פי שיקול דעת הדירקטוריון; התייחסות לקריטריונים שנקבעו בתיקון לענין בחינת מענקי פרישה, לרבות תקופת הכהונה/ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

3. ככל שהתגמול שיובא לדיון באסיפה הכללית יחרוג ממדיניות התגמול שנקבעה ע"י החברה, ועד שתיקבע ע"י החברה – יחרוג מהוראות התיקון, יובא הנושא לאישור מראש של ועדת ההשקעות של **החברה המנהלת**.

4. הסדרי התגמול ומתכונת הדיווח עליהם צריכים להיות שקופים.

5. הסכמי העסקה של נושאי משרה יאושרו בסמוך ככל הניתן לכניסתם של נושאי המשרה לתפקיד ויכללו את העקרונות להענקת מענקים שונים ובנוסחים.

מנגנוני בקרה נוספים

1. קיום מערכת איכותית של פיקוח ובקרה על תפקוד התאגיד, יישום החלטות ותהליך הביצוע.

2. ניהול סיכונים- באופן שיסייע לדירקטוריון ולהנהלת התאגיד לזהות "מוקדים חלשים" בפעילות העסקית של התאגיד, לאמוד את הסיכונים כך שניתן יהיה להשתמש בהם לצורכי קבלת החלטות מושכלות לקידום עסקי התאגיד וברמת האחריות התאגידית.

3. **עסקאות עם בעלי עניין** – קיים חשש לפגיעה במשקיעי המיעוט במצבים בהם מתעורר ניגוד עניינים בין טובת התאגיד לטובת בעל העניין, בייחוד בעסקה של חברה ציבורית עם בעל השליטה או עסקה של חברה ציבורית שבה לבעל השליטה עניין אישי (להלן: "**עסקת בעלי שליטה**"). לפיכך, על אורגני התאגיד לאשר עסקת בעלי עניין רק אם היא לטובת התאגיד, ולאחר שקיימו דיונים מעמיקים ובחינה אמיתית וראויה של ההליך,

³ חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 – ס"ח 2385, כ"ז בחשוון, התשע"ג, 12.11.2012.

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

לרבות, לפי הצורך, הסתמכות על חוות דעת חיצוניות כגון הערכות שמאי מוסמך, הערכות שווי אחרות, ובכלל זה יישקל אם:

א. לעסקה יש היגיון עסקי מנקודת מבטו של התאגיד ומהות ההצדקה של העסקה. ו -

ב. תנאיה הכלכליים של העסקה (מחיר, תנאי תשלום וכיו"ב) הם הוגנים עבור התאגיד ובעלי מניות המיעוט ועולים בקנה אחד עם התנאים המקובלים בשוק לעסקאות דומות.

ג. הסכם תגמול עם בעל עניין- לא יעלה על שלוש שנים (למעט רכישת פוליסות ביטוח).

עקרונות דומים יחולו גם ביחס לעסקאות של חברה ציבורית עם נושא משרה או עסקאות של חברה ציבורית בהן יש לנושא המשרה עניין אישי.

לעניין זה "בעל עניין"- בעל השליטה, נושא משרה, מי שיש לו הסמכות למנות דירקטור אחד או יותר או את המנהל הכללי, לרבות דירקטור ו/או קרובו של כל אחד מהם ו/או אדם אחר שלכל אחד מהמנויים לעיל עניין אישי- בתאגיד נושא האסיפה.

4. בכפוף לשיקולים המנויים לעיל, אופן ההצבעה באירועים הספציפיים המנויים להלן, יהיה כדלקמן:

4.1 עסקאות עם בעלי עניין-

ככל שעסקה עם בעלי עניין מובאת לדיון באסיפה הכללית, מובא הנושא לאישור מראש של ועדת ההשקעות של החברה המנהלת.

ככל שמטעמים שונים לא ניתן לכנס את ישיבת ועדת ההשקעות במועד להעברת אופן הצבעת החברה המנהלת - בין מחמת העדר מנין חוקי ו/או מכל סיבה אחרת - ההחלטה תתקבל ע"י מנהל ההשקעות בהתייעצות עם יועץ ההשקעות של החברה עפ"י הקריטריונים להלן. ככל שניתן, תישמע גם דעתם של יתר חברי ועדת ההשקעות הזמינים ו/או הרשאים להצביע בנושא שעל סדר היום. וועדת ההשקעות תקבל דיווח ממנהל ההשקעות על אופן הצבעתו כאמור בישיבה העוקבת.

החברה המנהלת תצביע בעד כאשר העסקה המוצעת: (1) תורמת לרווחיות התאגיד ופעילותו (כלומר, לתאגיד קיים אינטרס מובהק בביצוע העסקה);

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

ו- (2) המחיר המוצע סביר ביחס למחיר השוק בעסקאות זהות. לעניין זה עשויה החברה לדרוש קבלת חוות דעת כלכלית או נתונים כלכליים התומכים בעסקה וכן נתונים ביחס לתנאי השוק. בנוסף יש להתייחס לפרמטרים הבאים:

- מצבו העסקי של התאגיד, העדר פגיעה באיתנותו הפיננסית.
- ככל שניתן יש לבחון אפשרות השוואת העסקה, לעסקה דומה עם צד שלישי שאינו בעל עניין. אם כן, האם תנאי העסקה עם צד שלישי היו עדיפים לחברה?
- השפעת העסקה על בעלי המניות/האג"ח/נושים אחרים של התאגיד.
- יינתן משקל חיובי לעסקה שתנאיה לרבות מחירה נבחנו ע"י מעריך שווי בלתי תלוי וחיצוני לתאגיד, אשר קבע כי העסקה הינה הוגנת לתאגיד.
- שקיפות התאגיד בכל הנוגע לנתוני העסקה, לרבות קבלת הערכות שווי ומסמכים נוספים שהובאו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון של התאגיד בעת אישור העסקה.
- יש להתנגד לעסקה בה הדירקטוריון וועדת הביקורת לא קבעו ונימקו באופן מפורט את הסיבות לאישור העסקה.
- ככלל לא תאושר עסקת מסגרת לתקופה העולה על 3 שנים (למעט באישור עסקת מסגרת בפוליסות ביטוח לנושאי משרה).

4.2 שכר וגמול לדירקטורים

(1) נקבעה תקרה של 2 מיליון ₪ כולל כל האלמנטים (עלות, אופציות, בונוסים וכו') לעלות שכר נושאי משרה בארגונים, והכל כקבוע בתכנית מאושרת מראש של הארגון, אשר הנה תכנית לשלוש שנים לפחות (המתקזזות זו עם זו). במקרה של הצבעה בנושא עלות שכר שאושר ע"י ועדה מיוחדת כחריג מן התכנית יצביע מנהל השקעות 'נגד'. ככל שמנהל ההשקעות סבור שתהיה זו טעות להצביע נגד במקרים כאמור יובא הנושא לדיון בוועדת ההשקעות.

(2) חיצוניים/בלתי תלויים:

ישולם בהתאם להוראות תקנות גמול דחצ"ים. חשוב שלא יהא כפל תשלום למנכ"ל שהוא גם דירקטור. דירקטור חיצוני הפועל בחברה

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

אם ובחברות בנות יקבע גמול הדירקטור החיצוני בחברות הבנות בהתאם לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006. יש לשאוף כי השכר יהיה בגדר הסכום הקבוע.

(3) דירקטורים שאינם חיצוניים/ בלתי תלויים:

בנוסף לאמור לעיל, יש להתייחס לקריטריונים הבאים:

- א. ככלל יש לאשר מתן גמול שווה לדירקטורים שאינם דח"צים ולדירקטורים שהינם דח"צים (להוציא יו"ר דירקטוריון פעיל).
- ב. 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 התאגיד כאמור באותן התקנות.
- ג. ניתן לאשר תגמול 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.
- ד. ככלל, יש להימנע מאישור תגמול באמצעות מניות/ אופציות לדירקטורים חיצוניים.

4.3 תגמול בעלי עניין, למעט דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים – החברה המנהלת תצביע בעד אם לאחר שבחנה את סבירותם של רכיבי התגמול ביחס לתקופת ההתקשרות, היקף המשרה, היעדים והביצועים שנקבעו לאותו גורם ומדיניות התגמול והם עולים בקנה אחד עם העקרונות המובאים לעיל. ככלל, יש להתנגד לאישור בדיעבד של הסכם שכר ו/או הגדלת פיצויים בסמוך למועד הפרישה.

לעניין זה יילקחו בחשבון, גם נלוות המוענקות לבעל העניין כגון סוג רכב, סוציאליות, אשל ובנוס.

4.4 העלאת שכר - תאושר בכפוף ובהתאמה לביצועי התאגיד, בפרט אם נראה כי חל שיפור ניכר בביצועי התאגיד (והכנסותיו). לא תאושר העלאת שכר

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

כאשר התאגיד מפסיד לאורך שנים. כל הצעה כאמור תבחן ביחס לשכר הנהוג והמקובל בחברות דומות בענף. ככלל, תאושר העלאה ריאלית של עד 10% מהשכר ברוטו האחרון במהלך עסקים רגיל ובלבד שעמד בתנאים האמורים לעיל. מנגד לא תאושר העלאת שכר מנהל כאשר החברה מפסידה לאורך שנים. החשש בסעיף זה הוא העלאות שכר גבוהות למנהלים שהם גם בעלי עניין מול מנהלים בכירים אחרים. החברה המנהלת תתנגד עקרונית להעלאת שכר רטרואקטיבית. בנוסף, סעיף זה ייבדק פרטני ולגופו של עניין ביחס לשכר המנהלים הנהוג בחברות דומות בענף.

4.5 בונוס - מתן הבונוס יותנה בשיפור ברווח הנקי של התאגיד בהשוואה לרווח הנקי בתקופה המקבילה או במקרה של שיפור משמעותי בעסקי העתידיים. בכל מקרה הבונוס יוגבל לשיעור של עד 5% מהרווח לפני מס של תאגיד. החברה המנהלת תתנגד עקרונית לתוספת בונוס רטרואקטיבי במקרים בהם קיים הסכם שכר המגדיר בונוס שנתי מראש. ככלל, החברה המנהלת תראה בהענקת בונוס הנגזר במדרגות משעורי התשואה להון אלמנט חיובי הקושר את ביצועי מנהליה, בין שהם בעלי עניין ובין אם לאו, לאינטרס של כלל בעלי המניות. החברה המנהלת תאשר מבנה בונוס כאמור רק בתאגידים המציגים תשואה להון יציבה בטווח מדיד הנראה לעין על פני מספר שנים בעבר. החברה המנהלת תאשר "בונוס" עד 13 משכורות חודשיות. קריטריונים אלו יחולו, בשינויים המחויבים, על הענקת בונוס בגין פעילות בשנים קודמות.

4.6 הקצאת אופציות: החברה המנהלת תראה בהענקת אופציות בכסף ומחוך לכסף אלמנט חיובי הקושר את ביצועי מנהליה בין שהם בעלי עניין ובין אם לאו לאינטרס של כלל בעלי המניות. החברה המנהלת תבחן האם:

- האופציה בכסף או מחוך לכסף.
- היקף הדילול הפוטנציאלי לא מהותי.
- באישור סבירות מרכיב ההטבה באופציות יילקחו בחשבון תנאי ההעסקה הכוללים של המוטב לרבות שכר, בונוסים ותנאים נלווים.

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

- ג. האופציות יהיו חסומות לתקופה של לפחות 4 שנים וישחררו מחסימה לשיעורין ולטווח מינימאלי של שנה אחת בין תקופות המימוש.
- ד. עזיבת התאגיד תגרום לביטול האופציות שטרם שוחררו מחסימה.
- ה. הארכת חיי האופציות ו/או שינוי מחיר המימוש – לא תאושר אלא אם עובדי התאגיד (ולא בעלי שליטה) מחזיקים לפחות 60% מכמות האופציות הנדונות.
- ו. אופציות לבעלי עניין לא יאושרו במידה ובמועד ההענקה מחיר המימוש קטן מ – 90% מההון העצמי של התאגיד.
- ז. אופציות לבעלי עניין לא יאושרו במידה ובמועד ההענקה מחיר המימוש גבוה ממחיר המניה בשוק.
- ח. אין לאשר תוכניות אופציות הכוללות מנגנון התחדשות אוטומטי ו/או הכוללת מתן שיקול דעת לדירקטורים לשינוי תנאי האופציות. כל שינוי יובא לאישור האסיפה הכללית.

4.7 ביטוח ושיפוי-

ייבדק היקף הכיסוי המוצע, הפרמיה לתשלום והסיבה לשינויים מול שנה קודמת. קיימת עדיפות לשיפוי דירקטורים באמצעות ביטוח על פני מתן שיפוי ע"י התאגיד עצמו. לא יאושר בשום מקרה מתן פטור מראש. מבלי לגרוע באמור לעיל, שיפוי לנושאי המשרה לא יעלה על 25% מהונו העצמי של התאגיד ביום מתן השיפוי בפועל, לכל נושאי המשרה יחדיו, לרבות דירקטורים. יש להתנגד לשינויים בתקנון התאגיד, בנוגע להוראות השיפוי בתקנון, אם קיימות בתקנון הקיים הוראות הנוגעות לפטור נושאי משרה מחובת זהירות. יש להתנגד לאישור שינויים בתקנון התאגיד המאפשר מתן שיפוי בלתי מוגבל.

4.8 הפרדת תפקידים:

(1) מינוי מנכ"ל התאגיד והסמכתו לפעול גם **כיו"ר הדירקטוריון**: ככלל, ובהתאם לעקרונות המנחים של ממשל תאגידי, איננו מאשרים מינוי מנכ"ל שהינו גם יו"ר התאגיד. זאת, על מנת שמנגנוני הבקרה והפיקוח על הנהלת התאגיד יהיו בלתי תלויים. יאושר מינוי כאמור ובלבד שאין כפל שכר רק במקרים חריגים

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

כמינוי זמני כדוגמת הפסקת עבודה לא מתוכננת של יו"ר או מנכ"ל. התקופה המקסימאלית של כהונה במקרים חריגים מעין אלה לא תעלה על 120 יום או מועד מוקדם יותר בו נמצא בעל תפקיד מתאים חליפי.

(2) **מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון שהינם קרובי משפחה:** אין לאפשר מינוי קרובי משפחה. אלא בנסיבות מיוחדות כדוגמת המופיעות בסעיף קודם ובאותם תנאים.

(3) **יש להתנגד למינוי ליו"ר דירקטוריון של עובד הכפוף למנכ"ל** התאגיד.

4.9 מינוי והרכב הדירקטוריון וועדותיו:

(1) מינוי ופיטורי דירקטורים - יבחן לגופו בהתאם למועמד המוצע, ניסיון מקצועי, מומחיות, כשרות משפטית, קשריו עם בעלי עניין, מספר חברי דירקטוריון בלתי תלויים, נוכחותו בישיבות הקבועות, תרומתו לדיונים וכד'. לעניין פיטורים - תיבחנה הנסיבות בהתאם לאמור בחוק החברות והשפעתן על התאגיד.

(2) מינוי דירקטורים חיצוניים - יש להתנגד למינוי המועמדים במקרים בהם התאגיד לא פרסם 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 התאגיד 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.

כל מידע אחר אשר עשוי להיות רלבנטי לצורך קבלת החלטה, בהתאם לדרישת החברה המנהלת.

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

ד. יש להתנגד למינוי המועמד כאשר לא מתקיים אחד או יותר מהתנאים הבאים:

(1) במקרה בו דירקטור בגוף פיננסי אינו משמש במקביל כדירקטור בתאגיד ריאלי; הכל בהתאם להצהרת המועמד ובהסתמך על המידע שיצורף לבעלי המניות לקראת האסיפה.

(2) הרכב דירקטוריון בתאגיד בעלת גרעין שליטה: 1/3 חברי הדירקטוריון יהיו דירקטורים בלתי תלויים. בתאגיד ללא גרעין שליטה: רוב הדירקטורים יהיו בלתי תלויים.

(3) בועדת הביקורת יהיה רוב לדירקטורים הבלתי תלויים.

(4) המועמד משמש כדירקטור בתשעה דירקטוריונים ומטה בו-זמנית, כך שאם ימונה בחברה הנדונה יהיה מספר הדירקטוריונים בו הינו מכהן כדירקטור עשרה לכל היותר; הכל בהתאם להצהרת המועמד ובהסתמך על המידע שיצורף לבעלי המניות לקראת האסיפה. ככל שלא יהיה מידע באשר למפורט בס"ק זה, תצביע החברה נגד המינוי.

4.10 שינוי מהותי בתנאי שטר נאמנות (החזקות באג"ח) והסדרי חוב- בתיאום עם פורום חוב ובהתאם לעקרונות שאושרו בעניין זה ובאישור וועדת ההשקעות.

4.11 אופן הטיפול בפניות מצד הנהלות התאגידיים או בעלי שליטה בהם, שמטרתן להשפיע על אופן ההצבעה- ככלל, החברה המנהלת אינה מעוניינת להיות במצב העלול להוביל ל"ניגוד עניינים" ותפעל במקרים אלו בזהירות רבה. אופן ההצבעה בעסקאות מהותיות ורגישות, כדוגמת העסקאות המובאות בסעיפים 4.1, 4.2, 4.3 לעיל, תובא להכרעה בפני ועדת ההשקעות בנוכחות שני דח"צים.

בתוקף מתאריך 01.04.2014
תוקן ביום: 19.8.2014
וביום 18.9.2014;

החברה לניהול
קרן ההשתלמות לעובדי המדינה
בע"מ



נוהל הצבעה באסיפות כלליות

- 4.12 החלפת שיטוח דיווח: עקב פגיעה ברמת הדיווח של תאגידי העוברים לשיטת דיווח עפ"י ה-GAAP האמריקאי, יש להתנגד למהלך אלא אם תינתן התחייבות בכתב ע"י התאגיד כי רמת הדיווח לא תפגע והסבר מדוע החלפת השיטה חיונית לחברה – במקרה זה ניתן לשקול תמיכה במהלך.
- 4.13 אישור מיזוג, רכישות, העברת פעילות והסדר נושים לפי סעיף 350 לחוק החברות- ייבחן לגופו של עניין בפני ועדת השקעות, תוך שימת דגש למאפייני העסקה הספציפית. הועדה תבחן את טובת התאגיד ובעלי המניות בטווח הארוך. בנוסף, תיבחן סבירות המחיר ונחיצותה של הערכת שווי חיצונית.
- 4.14 חלוקה או הקצאת הון, המובאים לאישור האסיפה הכללית (ככל מאושרים ע"י הדירקטוריון)- הקצאת הון: יש לבחון סבירות תנאיהם תוך בחינת חלופות אפשרויות, נחיצותה והדילול המקסימאלי של בעלי המניות הקיימים. חלוקת דיבידנד: יש לבחון את יכולתו הפיננסית של התאגיד לעמוד בהתחייבויותו בטווח הארוך, רמת הנזילות שלו ובכפוף להוראות חוק החברות.
- 4.15 מינוי רואה חשבון מבקר - במסגרת אישור רו"ח מבקר ייבחנו הפרמטרים הבאים: 1. מידת כשירותו ורמת מקצועיותו. 2. אי תלותו בחברה ו/או בעלי עניין. 3. סבירות שכרו. 4. תקופת כהונתו הכוללת תוגבל ל- 6 (שש) שנים לכל היותר.