

## אמות מידה ביחס לאיכות הממשל התאגידי

### 1. מטרת המסמך

מסמך זה מפרט את אמות המידה ביחס לאיכות הממשל התאגידי, המנחות את גל – ניהול קופות גמל לעובדי הוראה בע"מ בבואה להחליט על השקעות בניירות ערך, בהתאם להוראות חוזר גופים מוסדיים, 2הדן בנושא הגברת מעורבות הגופים המוסדיים בשוק ההון ותקנות כללי השקעה.

### 2. כללי

עקרונות הממשל התאגידי נועדו להבטיח כי התאגיד ינוהל בשקיפות ולטובת כלל המשקיעים. אי הקפדה על ממשל תאגידי תקין מגבירה את הסיכון הכרוך בהשקעה בתאגיד. לפיכך, עמידת תאגיד באמות המידה שיפורטו להלן תובא בחשבון בין שאר השיקולים המנחים בקבלת החלטות השקעה. העקרונות המפורטים להלן באים להוסיף על הקבוע בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ובחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ובתקנות לפיהם. העקרונות המובאים להלן ייבחנו על בסיס תקופתי בהתאם להתפתחויות בשוק ושינויי בחקיקה בנושא הממשל התאגידי בארץ ובעולם.

### 3. עקרונות הממשל התאגידי

#### 3.1 מבנה הדירקטוריון

##### 3.1.1 עצמאות הדירקטורים

תפקידי הדירקטוריון בחברה ציבורית כוללים גם פיקוח על המנכ"ל וקבלת החלטות לטובת כלל המשקיעים בתאגיד, גם כאשר הדבר אינו עולה בקנה אחד עם האינטרסים של בעל השליטה בתאגיד. כהונתם של דירקטורים שאינם כפופים למנכ"ל ואינם תלויים בחברה או בבעל השליטה חיונית לשם מילוי אפקטיבי של תפקידי הדירקטוריון.

על רקע זה, יש חשיבות לכהונתם של דירקטורים בלתי תלויים ולבחינת העקרונות כמפורט להלן:

א. האם בחברה שיש בה דבוקת שליטה (כהגדרתה בחוק החברות) – לפחות שליש מהדירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים (כהגדרתם בחוק החברות);

ב. האם בחברה ללא דבוקת שליטה – רוב הדירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים.

##### 3.1.2 מינוי דירקטורים

א. האם כל הדירקטורים (למעט דח"צים) נבחרים על ידי האסיפה הכללית אחת לשנה.  
ב. האם לחברה דירקטוריון מדורג -- classified board והאם קיומו של דירקטוריון מסוג זה פועל לטובת/לרעת בעלי מניות המיעוט.

ג. האם תקנון החברה מאפשר מינויים ופיטורים של דירקטורים ברוב רגיל.

##### 3.1.3 הפרדה בין יו"ר ומנכ"ל

על מנת להבטיח פיקוח אפקטיבי של הדירקטוריון על ההנהלה, יש לבחון את העקרונות להלן:

א. האם יו"ר הדירקטוריון מכהן גם כמנכ"ל החברה.

ב. האם יו"ר הדירקטוריון הינו בן משפחה של מנכ"ל החברה.

ג. האם בדירקטוריון מכהנים דירקטורים אשר כפופים למנכ"ל.

### 3.2 הרכב ועדת הביקורת

חוק החברות מעניק לוועדת הביקורת תפקיד חשוב באישור עסקאות בעלי עניין ובפיקוח על ליקויים בתאגיד. לצורך מילוי תפקידיה של ועדת הביקורת באופן אפקטיבי, יש חשיבות מיוחדת לעצמאות חברי הוועדה, לכן יש לבחון את העקרונות המפורטים להלן (בהתבסס על המלצות ועדת גושן):

א. האם יו"ר ועדת הביקורת הינו דירקטור חיצוני;

ב. האם רוב חברי ועדת הביקורת הינם דח"צים.

### 3.3 דוחות כספיים; ועדת מאזן

הדוחות הכספיים של התאגיד מהווים כלי חיוני עבור המשקיעים לקבלת החלטות השקעה מושכלות. לאור מורכבות הפיקוח על הליך הכנת הדוחות הכספיים, קיים יתרון בהקמת ועדה ייעודית של הדירקטוריון אשר תסייע לו בעבודה המקדימה לאישור הדוחות הכספיים ותמלא תפקידים נלווים נוספים, בהתאם להמלצות ועדת גושן, יש לבחון את העקרונות המפורטים להלן:

א. האם לתאגיד תהיה ועדה ייעודית (ועדת הביקורת או ועדת מאזן) המסייעת לדירקטוריון בעבודה מקדימה לאישור דוחות כספיים.

ב. האם הוועדה מבצעת את תפקידיה כמפורט בדוח גושן ובכלל זה:

○ קיום דיון מקדים בדוחותיה הכספיים של החברה והבאת המלצות בפני מליאת הדירקטוריון;

○ סקירת ההערכות והאומדנים המשמעותיים שנעשו בקשר עם הדוחות הכספיים של החברה;

○ סיוע לדירקטוריון בבחינת הבקורות הפנימיות הקשורות בדיווח הכספי ובסקירה ובבחינה כללית של מערך הבקרה הפנימית וניהול הסיכונים בחברה;

○ גיבוש המלצות עבור הדירקטוריון בקשר עם מינויו של רואה החשבון המבקר, שכר טרתו ותנאי ההתקשרות עימו;

○ פיקוח ובקרה על אי תלותו של רואה החשבון המבקר ואפקטיביות עבודת הביקורת;

○ הוועדה תחווה את דעתה ביחס להיקף עבודת רואה החשבון ושכרו ביחס לעבודה הנדרשת ממנו.

ג. במידה שהוחלט על הקמת ועדה שאינה ועדת הביקורת ("ועדת מאזן"), האם משקל הדח"צים ו/או הדירקטורים הבלתי תלויים החברים בוועדה דומה למשקלם בוועדת הביקורת כמפורט בסעיף 3.2 לעיל.

### 3.4 ועדת תגמול ותגמול בכירים

3.4.1 תיקון 20 לחוק החברות קובע את הקמתה של ועדת תגמול ומטרתו להביא לתהליך קבלת החלטות מושכל ושקוף בנושא התגמול בחברות. התיקון לחוק עוסק בקביעת מדיניות התגמול ובהתוויית הליך אישור מדיניות התגמול בחברות. לכן יש לבחון את העקרונות המפורטים להלן:

א. האם בחברה הוקמה ועדת תגמול ובמבנה הנדרש בחוק;

ב. האם מדיניות התגמול הובאה לאישור ואושרה באסיפה הכללית;

ג. האם מדיניות התגמול שאושרה עומדת המדיניות התגמול לחברות כפי שהוגדרה לעניין זה ע"י הקופה.

3.4.2 האם ההיקף הכולל של תגמול נושאי המשרה של התאגיד צריך להיות סביר ביחס לערך התרומה שלהם.

3.4.3 האם מבנה התגמול מספק לנושאי המשרה תמריצים לפעול על מנת להשיא את ערך התאגיד בטווח הבינוני-ארוך עבור כלל המשקיעים.

3.4.4 האם הסדרי התגמול ומתכונת הדיווח עליהם שקופים והאם ניתן ללמוד ללא השקעת משאבים מיוחדים על:

א. השווי הכולל של חבילת התגמול (לרבות הטבות נלוות ומענקי פרישה);

ב. הדרך שבה נקבע התגמול;

ג. הזיקה בין התגמול לבין תרומתו של נושא המשרה לתאגיד.

3.4.5 מהעקרונות המפורטים לעיל נגזרים, בין השאר, הכללים הבאים:

א. האם הסכמי העסקה של נושאי משרה תואמים את מדיניות התגמול של החברה ואת מדיניות התגמול שאושרה לעניין זה ע"י הקופה.

ב. האם הסכמי העסקה של נושאי משרה אושרו בסמוך ככל הניתן לכניסתם של נושאי המשרה לתפקיד.

ג. האם הסכם העסקה של נושא משרה הוא לתקופה שלא תעלה על ארבע שנים.

ד. האם אמות המידה להענקת מענקים מבוססי ביצועים או כל תגמול משתנה אחר (בונוסים וכדומה) נקבעו מראש בהסכם העסקה של נושא המשרה.

ה. בעת קביעת תגמול לנושא משרה או עובד שהוא בעל שליטה או קרוב של בעל השליטה יש להקפיד כי התגמול ייקבע בהתאם לתפקיד בתאגיד ולתרומה הצפויה לתאגיד בגין מילוי תפקיד זה.

### 3.5 עסקאות בעלי שליטה

בחברה ציבורית עם בעל שליטה, קיים חשש לפגיעה במשקיעי המיעוט במצבים בהם מתעורר ניגוד עניינים בין טובת החברה לטובת בעל השליטה, ובייחוד בעסקה של החברה הציבורית עם בעל השליטה או עסקה של החברה הציבורית שבה לבעל השליטה עניין אישי (להלן: "עסקת בעלי שליטה"). לפיכך, על מוסדות התאגיד לאשר עסקת בעלי שליטה רק אם היא לטובת החברה, ובכלל זה יש לבחון:

א. האם בחברה יש ריבוי עסקאות בעלי שליטה בשלוש השנים האחרונות.

ב. האם בעסקאות שבוצעו קיים היגיון עסקי מנקודת מבטה של החברה (סינרגיה, התאמה לאסטרטגיה של החברה וכיו"ב); ו-

ג. האם תנאייהן הכלכליים של העסקאות (מחיר, תנאי תשלום וכיו"ב) הם הוגנים עבור החברה ובעלי מניות המיעוט ועולים בקנה אחד עם התנאים המקובלים בשוק לעסקאות דומות ומגובים בהערכת שווי חיצונית ובלתי תלויה.

ד. האם דירקטוריון החברה מרבה לאשר עסקאות בעלי שליטה.

ה. האם עסקאות בעלי שליטה המובאות לאישור האסיפה הכללית תלווה בדיווח מפורט ומנומק של הדירקטוריון בדבר ההצדקה לביצוע העסקה, הגינות תנאיה וההליכים שנקטה החברה למו"מ על העסקה ואישורה.

ו. האם דוחות החברה כוללים פירוט מלא אודות היקף עסקאות בעלי השליטה, לרבות עסקאות מסגרת ועסקאות שלא נדרש אישורן באסיפה הכללית.

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

### **3.6 עניינים נוספים שייבחנו**

3.6.1 האם החברה מעמידה לרשות המשקיעים מידע מלא אודות זהות בעלי השליטה, לרבות הסכמי הצבעה בין בעלי עניין.

3.6.2 האם לחברה מחויבות מוכחת לעקרונות של אחריות חברתית וסביבתית (לפי דירוג מעלה או מקור דומה אחר).

3.6.3 האם החברה נטלה על עצמה, על ידי שינוי תקנון החברה או בדרך דומה אחרת, כי עסקאות בעלי שליטה יאושרו רק אם זכו ברוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה ושאינן להם עניין אישי באישור העסקה (בהתאם להמלצות ועדת גושן).

3.6.4 האם החברה קבעה מנגנונים אשר מקנים לבעלי מניות המיעוט אפשרות אפקטיבית להציע מועמדים לכהונת דירקטור חיצוני ולמנות מועמדים כאמור לכהונת דירקטור חיצוני אם זכו בתמיכת רוב בעלי מניות המיעוט הנוכחים באסיפה, גם ללא תמיכת בעל השליטה.

### **3.7 ניירות ערך אחרים**

3.7.1 אמות המידה לממשל תאגידי המפורטות לעיל יחולו, בשינויים המחויבים, גם לעניין השקעה בניירות ערך שאינם מניות.

3.7.2 במקרה של השקעה באגרות חוב (סחירות או לא סחירות) של תאגיד אשר אינו מהווה חברה ציבורית כהגדרתה בחוק החברות, יבחנו גם אמות המידה הבאות:

א. האם לתאגיד יש ועדת ביקורת;

ב. האם התאגיד פעל למינוי של לפחות שני דירקטורים העומדים בתנאי הכשירות של דירקטור חיצוני לפי חוק החברות (אי תלות) ואשר ימונו לכהונה של שלוש שנים בהתאם לקבוע ביחס לדירקטורים חיצוניים בחוק החברות;

ג. האם הדירקטורים המפורטים בסעיף קטן (ב) לעיל מכהנים בוועדת הביקורת ומהווים את רוב החברים בה;

ד. האם התאגיד התחייב כי יידרש אישורה של ועדת הביקורת לעסקאות בעלי שליטה, לרבות קביעה, במקרים המתאימים, כי עסקאות אלה אינן מהוות חלוקה כהגדרתה בחוק החברות