

מהדורת יוני 2016

## **מדיניות ההצבעה של אקסלנס נשואה גמל בע"מ (להלן: "החברה") באסיפות כלליות**

1. חובת ההשתתפות באסיפות כלליות שהחברה בעלת זכות הצבעה בהן, הינה מכח חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה 2005, -תקנות הפיקוח של שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית) תשס"ט –2009, וחוזר גופים מוסדיים 2014-9-6 "הגברת מעורבות הגופים המוסדיים בשוק ההון בישראל".
2. החברה רואה בזכות ההצבעה כלי חשוב ומרכזי, אשר באמצעותו ביכולתה להשפיע על אופן התנהלותם של תאגידיה, והיא פועלת להשתתף באסיפות כלליות כאמור, מתוך רצון לממש את זכותה זו ומכוח חובת הנאמנות כלפי עמיתה
3. יישום מדיניות ההצבעות של החברה תעשה ע"י הגופים המוסמכים בחברה, והכל בהתאם למדיניות המופרטת במסמך זה, כפי שנקבעה ע"י ועדת ההשקעות של החברה.
4. החברה רשאית לשנות את מדיניות ההצבעה מעת לעת.

## **שיקולים ועקרונות להצבעה באסיפות כלליות:**

### **1. תגמול**

#### **1.1.1 מדיניות תגמול**

- 1.1.1.1 **להלן עקרונות אשר יבחנו בקבלת החלטות הצבעה בקשר עם מדיניות תגמול נושאי משרה:**
  - 1.1.1.1.1 עמידה בעקרונות המפורטים במסגרת תיקון 20 לחוק החברות (בנוגע לתהליכי האישור הנדרשים, והפרמטרים לפיו)
  - 1.1.1.1.2 מנגנון התגמול מקדם את המטרות שהתאגיד קבע לעצמו, ומבוסס על השאת ערכו בטווח הבינוני והארוך.
  - 1.1.1.1.3 מדיניות התגמול תהא מבוססת יעדים, ותשקף קשר לביצועי התאגיד ולביצועים האישיים של נושאי המשרה.
  - 1.1.1.1.4 יושם דגש על מידת השקיפות והבהירות של הסדרי התגמול -על מתכונת הדיווח להיות מפורטת להבנה, תוך התייחסות לפירוט השלבים בקבלת ההחלטות, וגילוי אודות עבודות ייעוץ חיצוניות שבוצעו.

1.1.1.5. ראוי שהסכם העסקה עם נושא משרה, יבוא לבחינה ולאישור אסיפת בעלי המניות טרם מועד תחילת העסקתו ולא בדיעבד.

## 1.1.2. להלן אמות מידה ספציפיות שיש לבחון בעת קבלת החלטות הצבעה בקשר עם מדיניות תגמול נושאי משרה:

1.1.2.1. פערי השכר והשכר החציוני בכל חברה.

1.1.2.2. רכיב קבוע - יבחן בהתאם לגודל ומורכבות החברה, רווחיות, שכר מקובל בענף ולניסיונו ולהכשרתו של נושא המשרה.

1.1.2.3. רכיב משתנה מבוסס ביצועים -יש לבחון את הקשר שבין הרכיב המשתנה לביצועים ארוכי טווח של התאגיד, תוך התייחסות לפרמטרים פיננסיים המתאימים לפעילות התאגיד (רווח נקי, מחיר מניה, תזרים שוטף EBITDA, , שווי שוק וכד')

1.1.2.4. מנגנון להענקת מענק יקבע מראש במדיניות התגמול של התאגיד ויכלול יעדים ברורים למדידת ביצועים בטווח הארוך.

1.1.2.5. בתפקידים דומים בחברות ייחוס רלבנטיות (בחתך של ענף, גודל החברה, שווי החברה תבחן, בין היתר, את סבירות היקף התגמול ביחס לתגמול אשר ניתן שוק, וכד')

1.1.2.6. תגמול הוני- החברה תבחן את המגבלות אשר תוטלנה על מימוש אופציות ומניות, לרבות תקופות חסימה ותקופת ה-Vesting (תקופת ההבשלה).

1.1.2.7. תיקון במדיניות תגמול - החברה תבחן האם התיקון יוצר מצב של העלאת או הורדת תגמול ביחס למדיניות הקודמת (יבחנו כלל המרכיבים יחד ובחינה בנפרד של המרכיב הקבוע והמרכיב המשתנה)

## 1.1.3. קריטריונים נוספים לבחינת מדיניות תגמול כאשר התאגיד נושא הצבעה הינו תאגיד פיננסי:

1.1.3.1. תגמול נושאי משרה בכירה (כהגדרתם בחוק ניירות ערך) או עובדים בגוף פיננסי (המונח "גוף פיננסי" כהגדרתו בחוק תגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים) החברה תפעל בהתאם להוראות חוק תגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 (להלן "חוק תגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים").

1.1.3.2. תגמול נושאי משרה בכירה או עובדים שאינם עובדי גוף פיננסי (המונח "גוף פיננסי" כהגדרתו בחוק תגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים) -

ככלל, החברה לא תתמוך באישור חבילת תגמול אשר עומדת בניגוד למגבלות הקבועות בחוק תגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים (להלן "מגבלת העלות השנתית").

במקרים חריגים, החברה תתמוך באישור של חבילות תגמול בהיקף כספי העולה על מגבלת העלות השנתית בכפוף להוראות הבאות:

1.1.3.2.1. שנקבעו לאותו נושא משרה ובפרט פירט מהם" הישגים עודפים" של עמידה בהישגים יוצאי דופן: ככל שהתאגיד פירט מראש את היעדים נושא המשרה ושל התאגיד עצמו, ביחס למדדים אובייקטיביים שקבעה ועדת התגמול או ביחס לקבוצת ייחוס של תאגידים נוספים באותו ענף פעילות, אשר תיקבע באופן מפורט וגלוי על ידי התאגיד (להלן" **קבוצת הייחוס**" (אופן הבחינה):

- המדדים לגבי הישגים עודפים יוגדרו מראש וידווחו על ידי התאגיד במועד אישור ההסכם עם נושא המשרה או במועד אישור מדיניות התגמול.

- היעדים שייקבעו על ידי התאגיד יהיו ניתנים למדידה באופן פשוט.

- במועד אישור החריגה יבחנו המדדים בהתאם לתוצאות הכספיות של התאגיד בתקופה של 3 השנים שקדמו למועד האישור.

1.1.3.2.2. גופים בעלי היקף פעילות גדול ו/או בעלי מורכבות ייחודית: ניתן יהיה לאשר לגבי לא יותר מארבעה נושאי משרה בכירים בכל תאגיד כאמור, חריגה ממגבלת העלות השנתית, ובלבד שסך החריגה השנתית לכלל נושאי המשרה יחדיו לא תעלה על הנמוך מאלה: (א) סך כספי של 5 מיליון ₪ לשנה לכלל נושאי המשרה ולא יותר מ- 1.25 מיליון ₪ לנושא משרה בודד; (ב) 0.25% מהרווח הכולל לפני מס של התאגיד בשנת הדיווח בה אושרו תנאי ההעסקה החורגים.

1.1.3.2.3. גיוס נושא משרה בכירה לתאגיד: ככל שיגויס נושא משרה בכירה חדש לתאגיד, אשר ביחס אליו קבע דירקטוריון התאגיד כי יש לחרוג מתקרת העלות השנתית בשל שיקולים ונימוקים כבדי משקל (ובהתאם להוראות סעיף 272(ג 1) לחוק החברות), החברה תתמוך בחריגה בשיעור של עד 50% ממגבלת העלות השנתית.

1.1.3.2.4. שיעור החריגה (במונחי עלות שנתית) יעמוד בתנאים המצטברים הבאים: (א) חבילת התגמול כוללת רכיב משתנה (ב) שיעור החריגה לא יעלה על 50% ממגבלת העלות השנתית (דהיינו לא יעלה על סך של 3.25 מיליון ₪). (ג) שיעור החריגה לא יעלה על יחס של 1:2 בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע.

1.1.3.2.5. ככל שוועדת אספות כלליות תבחר להעביר החלטה שבסמכותה, כמפורט לעיל, לידי ועדת השקעות לאספות, סעיף 1.1.3.2 זה לא יחייב את ועדת השקעות לאספות.

## 1.2. תגמול נושאי משרה

החלטות לעניין שכר נושאי משרה יקבעו כנגזרת של מדיניות התגמול של התאגיד ובשים לב לנסיבות הספציפיות לעניין אותו נושא משרה. יובהר, כי ייתכן מצב בו החברה תצביע נגד מדיניות התגמול של התאגיד אך בעד שכר נושא משרה הנגזר ממנה, זאת נוכח העובדה כי כל בדיקה תעשה על פי הנסיבות של אותו מקרה.

קריטריונים שייבחנו:

1.2.1. החברה תתנגד להסכמי שכר העולים על תקופה של 3 שנים.

1.2.2. החברה תיבחן האם הרכיב הקבוע והמשתנה המוצעים, עומדים בקנה אחד עם המקובל בתאגידים דומים (לרבות בפרמטרים של רווחיות ושווי שוק).

1.2.3. תיערך השוואה בין תנאי העסקת נושאי המשרה ביחס לתנאי השכר הנהוגים באותו התאגיד (ובפרט של שאר נושאי המשרה המכהנים בתאגיד), ובשים לב לשווי התאגיד ותוצאותיו העסקיות.

1.2.4. ככלל, במקרים של הענקת מענק הנובע מרווחים חד פעמיים שאינם נובעים מביצועי נושא המשרה, תהיה נטייה להתנגד להענקת המענק כאמור. הדברים יפים גם כאשר מדובר ברווחים כתוצאה משערוכים הנובעים מכללי החשבונאות (IFRS).

1.2.5. החברה תסתייג מהגדלת רכיבי תגמול (בדגש על שינוי תנאי פרישה של נושאי משרה) בסמוך למועד פרישתו של נושא המשרה.

### 1.2.6. תגמול הוני

מטרת התגמול ההוני הינה לשתף את נושאי המשרה, במהלך תקופת כהונתם, בהצלחתו של התאגיד, ליצור זהות ושיתוף אינטרסים בינם לבין התאגיד, וזאת באופן שיהווה תמריץ חיובי מבחינתם לשיפור רמת הניהול ותוצאותיו העסקיות. קריטריונים שייבחנו והסתייגויות:

1.2.6.1. הצבעה בעד הענקת אופציות תבוצע בכפוף לכך שמחיר המימוש אינו נמוך או זהה למחיר המניה במועד ההענקה ("מחוץ לכסף"). שווי האופציות ייבחן כמכלול אחד יחד עם השכר ותגמולים נוספים וכן תוך התייחסות לתקופת האופציות.

1.2.6.2. החברה תבחן האם ההענקה כאמור הינה מידתית וסבירה, בשים לב להיקף פעילותו של התאגיד, רווחיותו ושווי שוק.

1.2.6.3. החברה תתנגד להותרת שיקול דעת בלעדי לתאגיד ו/או לבעל השליטה בו, בדבר שינוי תנאי האופציות לנושאי משרה, לרבות בסוגיות של תמחור מחדש.

1.2.6.4. ככלל, ובנסיבות שאינן כרוכות בהחלפה ו/או שינוי שליטה - החברה תתנגד למנגנון אוטומטי המאפשר האצה מיידית של תנאי מענק הוני.

### 1.3.1. גמול לדירקטורים

1.3.1.1. ככלל, תאושר הצבעה בעד גמול לדירקטורים בגין השתתפות בישיבות, שהינו בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), ולגבי דירקטורים בחברות דואליות גם בהתאם להוראות תקנות החברות (הקלות לחברות ציבוריות שמניותיהן רשומות למסחר בבורסה מחוץ לישראל).

1.3.2.1. דח"צ לא יקבל תמורה נוספת (בין במישרין ובין בעקיפין), מלבד הגמול לו הוא זכאי ולהחזר ההוצאות, בשל כהונתו כדירקטור בתאגיד. החברה תסתייג ממתן אופציות ומענקים לדח"צים.

1.3.3.1. החברה תבחן האם השכר לדירקטורים שאינם עובדי התאגיד (ושאינם דח"צים) יהא זהה לזה המשתלם לדירקטורים החיצוניים.

1.3.4.1. החברה תתנגד להותרת שיקול דעת בלעדי לתאגיד ו/או לבעל השליטה בו, בדבר שינוי תנאי האופציות לדירקטורים, לרבות בסוגיות של תמחור מחדש.

### 2. שינויים בתקנון התאגיד

בעת בחינת שינוי תקנון התאגיד, החברה תתייחס לטיבו ולמהותו של השינוי וכן לאופן התאמתו לדרישות החוק. מספר הסתייגויות:

2.1. שינוי הרוב הנדרש לקבלת החלטות - ככלל, החברה תתנגד לביצוע שינויים בתקנון שמהותם הקטנת הרוב הנדרש לאישור נושאים מהותיים באסיפות כלליות (לדוגמא - החלטות בדבר שינוי הון).

2.2. כתב השיפוי, ובתנאי שיהיה קיים במקביל ביטוח אחריות לנושאי משרה) כאשר מסכום השיפוי שיפוי - נדרש כי סכום השיפוי המצטבר לא יעלה על 25% מההון העצמי של התאגיד ביום מתן ינוכו תקבולי הביטוח).

2.3. אישור בדיעבד - החברה תתנגד לתיקון/הוספת הוראות במטרה לאשר בדיעבד עסקאות חריגות שאושרו בהליך שאינו תקין.

### 3. קריטריונים בנושא מינוי והרכב הדירקטוריון

החברה תתמוך במינוי דירקטורים בהתחשב במבנה הבעלות בתאגיד, בתחום פעילותו, בשווי השוק של התאגיד ובמדד שבו הוא נסחר. לעניין חברות דואליות, גם בשים לב להוראות תקנות החברות (הקלות לחברות ציבוריות שמניותיהן רשומות למסחר בבורסה מחוץ לישראל). קריטריונים שיבחנו ומספר הסתייגויות:

3.1. בעת הארכת מינוי, תיבחן מעורבות העבר של הדירקטור. ככלל, נדרשת השתתפות בשיעור מינימאלי של 75% בישיבות הדירקטוריון ובישיבות הועדות להן מונה (להלן): **השיעור המינימאלי** ("בנסיבות מיוחדות ניתן לאשר חריגה של עד 5% מהשיעור המינימאלי) כלומר עד 70%.

3.2. הגבלת מספר הדירקטוריונים בהם מכהן הדירקטור המוצע ל 8- (בהתייחס לחברות ציבוריות ולחברות אג"ח), כאשר הדירקטור המוצע לא יכהן במעל ל 5- חברות הכלולות במדד ת"א25. הכל בשים לב לגודלם ולאופי פעילותם של התאגידים ולעיסוקיו האחרים של הדירקטור.

3.3. גודל הדירקטוריון - ככלל, ולמעט בקשר עם תאגידים בנקאיים, ימנה דירקטוריון התאגיד עד 11 חברים, בשים לב לגודלו ולאופי פעילותו.

3.4. בתאגיד בו קיים בעל שליטה, מספר הדירקטורים הבלתי תלויים יהווה לפחות שליש מתוך כלל הדירקטורים בדירקטוריון.

3.5. בתאגיד ללא בעל שליטה, מספר הדירקטורים הבלתי תלויים יהווה לפחות 50% מתוך כלל הדירקטורים בדירקטוריון.

3.6. ככלל, החברה תתנגד למינוי המנכ"ל ו/או מי שכפוף אליו ו/או מי מבני משפחתו, לתפקיד יו"ר הדירקטוריון, למעט במקרים חריגים. בכל מקרה, החברה תתנגד להחלטה התומכת במתן כפל שכר במקרה של אישור מינוי כאמור.

3.7. החברה תתנגד למינוי נושאי משרה או מנהלים אחרים הכפופים למנכ"ל, כחברי דירקטוריון בתאגיד.

3.8. החברה תתנגד למנגנון של דירקטוריון מדורג. להערכת החברה, המנגנון מנוגד לאינטרס של כלל בעלי המניות היות והוא מונע את זכותם הבסיסית למינוי דירקטורים, בתדירות סבירה, בעודו מגן על הדירקטורים ובעלי השליטה המקוריים.

3.9. החברה תתנגד למינוי נושא משרה בתאגיד אשר יוביל למצב בו מנכ"ל תאגיד, שהוא גם בעל השליטה בו, מכהן כדירקטור בתאגיד.

#### **4. ביטוח, שיפוי ופטור לנושאי משרה**

4.1. ביטוח - ככלל, החברה תתמוך ברכישת פוליסת ביטוח אחריות לנושאי משרה ולדירקטורים, בכפוף לקבלת פרטים אודות גובה הפרמיה המשולמת, הכיסוי הניתן לנושאי המשרה המבוטחים, והשוואה אל מול הפרמיות המקובלות במשק.

4.2. שיפוי - הצבעה בעד מתן שיפוי תהא בכפוף לכך שיקבע בתקנון התאגיד כי סכום השיפוי המצטבר לא יעלה על 25% מההון העצמי שלו ביום מתן כתב השיפוי, ובתנאי שהתאגיד רכש פוליסת ביטוח אחריות לנושאי משרה (כאשר מסכום השיפוי ינוכו תקבולי הביטוח).

4.3. פטור מחובת הזהירות -

4.3.1. החברה תתמוך במתן הפטור לנושאי משרה ולדירקטורים וזאת בתנאי שייכתב בתקנון התאגיד ובכלל כתבי הפטור שמעניק התאגיד לדירקטורים ולנושאי המשרה בו, כי הפטור שניתן לא חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו (גם נושא משרה שלא קיבל פטור כאמור) יש בה עניין אישי.

4.3.2. החברה תתנגד למתן הפטור ככל שבית משפט אישר בשלוש השנים האחרונות הגשת תובענה ייצוגית או תביעה נגזרת, לפי העניין, כנגד בעל שליטה או נושא משרה בתאגיד שעניינה הפרת חובת ההגינות, הפרת חובת אמונים, או קיפוח המיעוט.

## 5. עסקאות בעלי עניין

ככלל, החברה תבחן פרמטרים כלכליים, שקיפות, וממשל תאגידי ובין היתר יבחנו הקריטריונים להלן:

5.1. שקיפות התאגיד בכל הנוגע לנתוני העסקה והיקף המידע שפורסם על-ידו ביחס לעסקה והאם יש במידע כדי ללמד על כדאיות העסקה לתאגיד.

5.2. כדאיות העסקה ותרומתה לתאגיד - במסגרת זו החברה תבחן האם גורם חיצוני לתאגיד בחן את כדאיות העסקה (לדוגמא מעריך שווי חיצוני), האם העסקה נעשית בתנאי שוק, במהלך העסקים הרגיל וקשורה לליבת העסקים של התאגיד, וככל שניתן - האם ניתן היה להשיג תנאים עדיפים במסגרת עסקה דומה עם צד ג'.

5.3. השפעת העסקה על בעלי מניות/אג"ח ונושים אחרים של התאגיד.

## 6. מיזוגים ו/או העברת פעילות

עמדתה של החברה לגבי מיזוג של התאגיד ו/או העברת פעילותו לתאגיד אחר (להלן: "המיזוג"), תתקבל לאחר עיון בחוות דעת כלכלית ומשפטית שתכלול, בין היתר, התייחסות לפרמטרים הבאים:

6.1. הצגת מתווה/עקרונות המיזוג.

6.2. בדיקת השלכות המיזוג על התאגיד ועל עמיתי קופות הגמל.

6.3. הערכה כלכלית של שווי הפעילות/התאגידיים הממוזגים.

6.4. קיומו של רציונאל עסקי עבור הצדדים לעסקה ובחינת הכדאיות העסקית הטמונה בה.

6.5. בחינת יחס ההחלפה במניות המיזוג ביחס להערכת השווי.

## 7. שינוי תנאי אגרות חוב

החלטות הנוגעות לשינוי תנאי האג"ח תתקבלנה בהתאם למנגנונים המפורטים בשטרי הנאמנות שנחתמו בין התאגיד המנפיק ובין מחזיקי אגרות החוב (המיוצגים על-ידי הנאמן) (להלן: "שטר הנאמנות").

שינוי התנאים המפורטים בשטר הנאמנות ייבחן בהתבסס על ניתוחים כלכליים של הבקשות, תנאי שטר הנאמנות ופוטנציאל ההשפעה שלהם על מחזיקי אגרות החוב.

בהחלטות הנוגעות למינוי ו/או החלפת נאמן לסדרת אגרות חוב, ההחלטה בעניין תתקבלנה, בין היתר, על בסיס רמתו המקצועית של הנאמן וצוותו, יכולות פיננסיות (היקף הון עצמי וכיסוי הביטוחי נאות) ומנגנוני בקרה וניהול סיכונים מספקות.

## 8. הטיפול בהסדרי חוב

הטיפול בחובות בעייתיים והסדרי חוב יבוצע בהתאם למסמך "הערכות החברה לזיהוי וטיפול בחובות בעייתיים והסדרי חוב - מסגרת כללית" כפי שפורסם באתר החברה **מסגרת כללית**: כפי

<http://www.xnes.co.il>

## 9. מינוי רואה חשבון מבקר

9.1. עמדת החברה לגבי רואה החשבון המבקר הינה שיש לחזק את מעמדו ואי תלותו. לאור עמדה זו תתייחס החברה לפרמטרים הבאים :

9.1.1. רמת כשירותו המקצועית.

9.1.2. שיעור שכר הטרחה של רואה החשבון המבקר בגין שירותי ביקורת ומס מסך כל שכר הטרחה לא יפחת מ 80% -למעט במקרים חריגים.

## **10. הבהרה משפטית**

10.1. מובהר בזאת כי המדיניות המפורטת לעיל, אינה ניתנת בהכרח ליישום דווקני ומלא ביחס לכל תאגיד ותאגיד, וזאת בשל הבדלים אובייקטיביים וסובייקטיביים, הכוללים בין היתר, שוני במבנה השליטה והבעלות, שלבי ההתפתחות של התאגיד, השינויים בסביבה העסקית והתחרותית של התאגיד, קיומן ו/או היעדרן של מגבלות רגולטוריות וכיו"ב. למען הסר ספק, בהחלט ייתכנו מקרים שבהם החברה תבחר להצביע באופן שונה ו/או מנוגד מהעקרונות המפורטים במסמך מדיניות זה.

10.2. כל החלטה שתתקבל על-ידי החברה, באשר לאופן ההצבעה בקשר עם כל סוגיה שתובא להצבעה באסיפה הכללית, תתקבל על בסיס מידע רלוונטי ועדכני (ככל שמידע זה יהיה זמין וגלוי) שינותח ויועבד על-ידי הגורמים המקצועיים בחברה ולאחר בחינה של מכלול ההיבטים (הידועים), הצריכים לעניין, ובכלל זה, היבטים כלכליים, מסחריים, משפטיים ואחרים.