



24/05/2022

פועלים אי.בי.אי. - ניהול וחיתום בע"מ

(“החברה”)

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	רשות ניירות ערך
http://www.tase.co.il	www.isa.gov.il

הנדון: דיווח מיידי בדבר אישור מדיניות תגמול מעודכנת וכן אישור הצעה פרטית מהותית למנכ"ל החברה ולנושאי משרה נוספים על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

בהמשך לדיווח המיידי שפרסמה החברה ביום 12 באפריל 2022 (מספר אסמכתא: 2022-01-047488) בדבר החלטת האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה (“**האסיפה**”) שלא לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה (“**מדיניות התגמול המעודכנת**”), וכן שלא לאשר הקצאה פרטית של מניות חסומות למנכ"ל פועלים אי.בי.אי. - חיתום והנפקות בע"מ (“**חברת הבת**”) וכן של מניות חסומות וכתבי אופציות למשנה למנכ"ל החברה הבת ולמנכ"ל והיועץ המשפטי של החברה, בחריגה מתנאי מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ובהתאמה למדיניות התגמול המעודכנת (“**ההקצאה**”), החברה מתכבדת להודיע כי ועדת התגמול (בישיבותיה מיום 1.5.2022 ו- 12.5.2022) ודירקטוריון החברה (בישיבותיו מיום 27.04.2022 ו- 23.5.2022), החליטו לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת ואת ההקצאה בתנאים שפורטו בזימון לאסיפה מיום 7 באפריל 2022 (מספר אסמכתא: 2022-01-045478), אשר המידע הכלול בו מובא בדרך של הפניה (וכמפורט בנספח א' לדוח זה). ההחלטה האמורה התקבלה על אף התנגדות האסיפה בהתאם להוראות סעיפים 267א(ג) ו- 272(ג1)(1)(ג) לחוק החברות, תשנ"ט-1999 (“**חוק החברות**”), בהתאמה.

1. נימוקי ושיקולי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לעניין אישור מדיניות התגמול המעודכנת:

- 1.1. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;
- 1.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- 1.3. התגמול בראי גודל החברה ואופי פעילותה;
- 1.4. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, חוסנה ויציבותה והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים);

פועלים אי.בי.אי. - ניהול וחיתום בע"מ

הארבעה 28, מבדלי הארבעה, מנדל צפוני, קומה 20, תל-אביב 6473925
טל: 03-5193414 03-5190390 03-5175414 פקס: www.poalimibi.com

1.5. מתן אפשרות לחברה לגייס ולשמר נושאי משרה בעלי כישורים הולמים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה (וזאת, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם המצומצם בחברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה בחברה) להמשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן;

1.6. היחס בין עלות תנאי התגמול של נושאי המשרה לעלות העסקה החצינית והממוצעת לבין יתר העובדים בחברה הינו סביר ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה בין היתר בשל אופייה הייחודי של החברה, האחריות המוטלת על נושאי המשרה בחברה והעובדה שהיקף העובדים המועסקים בחברה הינו מצומצם;

1.7. מדיניות התגמול נקבעה תוך יישום כלל הקריטריונים המפורטים בתוספת הראשונה א', חלקים א' ו-ב' לחוק החברות וקריטריונים נוספים שוועדת התגמול מצאה לנכון לקבוע במדיניות התגמול של החברה;

1.8. מדיניות התגמול המעודכנת יוצרת מסגרת ברורה לתמהיל התגמול, היקף התגמול ואופן קביעת התגמול של נושאי המשרה בחברה, באופן העולה בקנה אחד עם הוראות הדין;

1.9. מדיניות התגמול המעודכנת של החברה מסייעת בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה וראייתה לטווח הארוך, מאפשרת להנהלת החברה מתחם שיקול דעת סביר לצורך קביעה בעתיד של תנאי התגמול של נושאי המשרה ויצירת חבילת תגמול מגוונת ומותאמת לפעילותה של החברה.

2. נימוקי ושיקולי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לעניין ההקצאה:

2.1. תרומתם המשמעותית של נושאי המשרה לחברה, כפי שבאה לידי ביטוי במהלך שנות כהונתם בחברה הינה חשובה והם סייעו לחברה בשיקומה לאחר עזיבת השדירה הניהולית בשנת 2017, זאת בצד התחרות ההולכת וגוברת בשוק החיתום על כוח אדם איכותי;

2.2. הענקת התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, כל אחד בנפרד, הולמת את תפקידים, ניסיונם, תחומי אחריותם השונים וכישוריהם, ומהווה תמריץ לנושאי המשרה להמשיך ולהקדיש ממרצם וכישוריהם בקידום עסקי החברה במסגרת תפקידיהם השונים בחברה, וזאת על מנת לשמרם לאור התחרות בשוק החיתום ומבנה הבעלות הקיים, בו בכירי שוק החיתום הינם מחזיקים בזכויות בעלות משמעותיות בחברות מתחרות;

2.3. הענקת התגמול ההוני תואמת את התיקון המוצע למדיניות התגמול של החברה, והינה סבירה וראויה בהתחשב בתרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה במהלך כהונתם בחברה;

2.4. לאחר בחינת מכלול תנאי התגמול המשולמים לנושאי המשרה (כל אחד בנפרד), הענקת יחידות התגמול ההוני יוצרת יחס הולם בין מרכיבי השכר הקבוע לרכיבי השכר המשתנים, המרכיבים את סך הגמול של נושאי המשרה השונים; התגמולים המוצגים בטבלאות שצורפו לזימון לאסיפה מתבססים על תגמול משתנה בשנת 2021, שהיתה שנת שיא בחברה.

2.5. בהתחשב בתפקידם וכישוריהם של נושאי המשרה, ובתרומתם הקיימת והצפויה לחברה, יש בהענקת יחידות התגמול ההוני בהיקף ובתנאים שאושרו כדי לקדם את טובת החברה ויעדיה.

3. נימוקים ושיקולים נוספים של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הן לעניין אישור מדיניות התגמול והן לעניין אישור ההקצאה:

3.1. בעת קביעת תגמול לנושא משרה יש לבחון את תרומתו לחברה, את המצב השורר בקבוצת ההשוואה הרלבנטית ואת האלטרנטיבות הזמינות לנושאי המשרה בתחום עיסוקם מחוץ לחברה. ויודגש, קבוצת ההשוואה הרלבנטית הינה חברות החיתום בישראל ולא חברות אחרות שאין בינן לבין חברות החיתום ולו כלום. החברה הינה חברת החיתום הציבורית היחידה, כאשר, למיטב ידיעת החברה, מרבית חברות החיתום המובילות במדינת ישראל מוחזקות, חלקן בשיעורים משמעותיים ביותר, על ידי המנהלים הבכירים בהן, אשר צוברים רווחים

אישיים הן באמצעות משכורת והן באמצעות חלוקות דיבידנדים והשאת ערך החברה שבעלותם. להערכת חברי הדירקטוריון, לא ניתן יהיה לקיים חברת חיתום מובילת שוק האוחזת ביכולת תחרותית משמעותית בשוק ללא החזקה של רכיבי הון של החברה בידי המנהלים הבכירים שלה;

3.2. בשונה מתחומים רבים אחרים – בהם הקמת חברה פרטית דורשת היערכות האורכת זמן ניכר, השקעת הון, רכישת ציוד, בניית צוות משמעותי, רכישת פטנטים וידע – תחום החיתום הינו תחום בו הקמת חברה פרטית על ידי גורם בכיר, בעל ניסיון ומקושר בתחום אינו מצריך היערכות ארוכה, השקעת הון משמעותית, ובנייה איטית של מוניטין וקשרים. כמו כן, הקמת חברת חיתום על ידי בעל ידע וניסיון בתחום החיתום אינה מעוררת חשש של צבירת הפסדים ואבדן ההשקעה;

3.3. בתחום זה עיקר הצלחת החברה מתבססת על היכולת, המומחיות, הקשרים והמוניטין האישי של הגורמים המובילים בחברה. לא נדרש ידע טכנולוגי ואין מדובר ביחסים ארוכי טווח של החברה (כשלעצמה) עם לקוחות ונותני שירותים. בהיעדר גורמים המובילים את החברה שהם בעלי יכולת, מוניטין אישי וקשרים – לא ניתן לשמור על מובילות החברה;

3.4. עולה אם כן, כי היה ולא יאושר תגמול אשר הולם את נושאי המשרה, האלטרנטיבה של הקמת פעילות עצמאית ומתחרה עומדת בפניהם. לאחרונה התפרסמו ידיעות בתקשורת על אפשרות של חבירת מנהלים בחברות קטנות יותר מהחברה עם משקיעים גדולים משמעותיים וציבוריים להקמת פעילות פרטית, דבר המדגיש את האלטרנטיבה העומדת למנהלים;

3.5. החשש כי בהעדר תגמול הולם ויצירת כלי אפקטיבי לשימור מנהלים יעזבו נושאי המשרה המובילים איננו חשש בעלמא. בשנת 2017 נוצר משבר של ממש בחברה, עקב עזיבת מנכ"ל החברה הבת, אשר הקים ביחד עם צוות בכיר שעזב עמו את החברה חברת חיתום פרטית ובכלל זה באמצעות לקוחות של החברה. הצוות שהדירקטוריון השכיל לגייס - מנכ"ל החברה הבת והמשנה למנכ"ל החברה הבת - הצליחו להביא את החברה לתוצאות שיא ולשמור על המובילות שלה;

3.6. חבילת התגמול כוללת שני רכיבים – מניות חסומות לחמש שנים – המהווים רכיב שימור משמעותי וחשוב, וכן אופציות המבשילות לשיעורים. האופציות כוללות רכיב הצלחה מובהק הקושר בקשר ישיר את נושא המשרה לביצועי החברה;

3.7. לאור כל האמור לעיל, טובת החברה ועתידה, ובעיקר היות ובתחום בו החברה פועלת הפן האישי הוא המכריע, מצריכה נקיטת צעדים משמעותיים לצורך שימור נושאי המשרה הבכירים בחברה ובחברה הבת;

3.8. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון התחשבו באופי פעילותה של החברה, תוך הכרה בחשיבות שימור נושאי המשרה;

3.9. הקצאת ניירות ערך של החברה למנהלים נעשית במטרה לעודד את זהות האינטרסים שלהם עם החברה ושימורם לאורך זמן, באמצעות קביעת תקופת חסימה ארוכה למניות החסומות;

3.10. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון דנו בהערות שהתקבלו מהגופים המייעצים למשקיעים המוסדיים וכן ממספר משקיעים מוסדיים איתם ניהלו נציגי החברה שיחות לאחר פרסום דוח זימון האסיפה, והתרשמו מהנימוקים שנמסרו להנהלת החברה כי, לעיתים, בבסיס החלטותיהם עמדו שיקולים רוחביים שאינם מביאים בחשבון בהכרח את מאפייניו הייחודיים של ענף החיתום ואת תרומתם הפרטנית של נושאי המשרה לחברה והחשיבות שבהמשך כהונתם בחברה. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים שטובת החברה מחייבת חשיבה מעל לשיקולים רוחביים אלו של המשקיעים המוסדיים;

3.11. יתרה מכך – לו היו מנוטרלות, לצורך בחינת הרוב הלא נגוע, הצבעותיהם באסיפה הכללית של החברה מיום 12.4.2022 של כל מי שמחזיק מעל 25% בחברה (ולא רק אי.בי.אי בית השקעות בע"מ, היינו, גם פועלים אקוויטי בע"מ) מדיניות התגמול המעודכנת והקצאות התגמול ההוני היו מאושרות באסיפה ברוב קולות;

3.12. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי קיים חשש אמיתי כי ללא אישור התגמול ההוני לא ניתן יהיה לשמר את המנהלים בחברה והיה והחברה תאלץ להחליף את המנהלים, היא תתקשה למצוא מנהלים ברמה הראויה ואף קיים סיכון כי לא ניתן יהיה לקיים פעילות תחרותית משמעותית ולהמשיך להוביל את שוק החיתום ולמצער, עלויות השכר של מחליפיהם לא יהיו נמוכות יותר מעלויות השכר הכוללות המוצעות למנהלים ואף אם ניתן יהיה למצוא מחליפים, יקח זמן רב באיתורם והשמתם;

3.13. חוות דעת כלכלית בלתי – תלויה שניתנה לוועדת התגמול והדירקטוריון על ידי ClearStructure Economic and Financial Analysis Ltd, תומכת באישור מדיניות התגמול והתגמול המוצע, הן בהשוואה מול חברות השוואה (בעיקר חברות אשראי חוץ בנקאי) והן לאחר ניתוח של שוק החיתום. כן תומכת חוות הדעת הכלכלית בנימוקים כי תחום פעילות החיתום מבוסס בעיקר על כוח אדם איכותי בעל ניסיון וקשרי עבודה שוטפים מול גופים מוסדיים ולקוחות שונים ועל החזקה משמעותית של מנהלים בחברות חיתום. אירועי עבר בחברה, במסגרתם הנהלה החברה הקודמת עזבה את החברה לטובת הקמת חברה מתחרה, והחליפה אותה הנהלת החברה הנוכחית והמנוסה אשר הגיעה מאחת ממתחרותיה – הוכיחה כי פוטנציאל הנזק לחברת חיתום בעזיבת הנהלה מוערכת ומנוסה, בין אם נמצא לה תחליף ראוי ובין אם לאו, הוא גדול מאוד. כן לקחו בחשבון ועדת התגמול והדירקטוריון את הידע הקיים בחברה אודות נתוני תגמול ובעלות שאינם פומביים בשוק החיתום. וכן כי ניכר כי בנק, כמותג, איננו מספק וחברות אחרות שמשויכות לבנקים אינן מצליחות לשמור על מובילות בשוק החיתום בהסתמך רק על הקשר הבנקאי כאמור;

3.14. חוות הדעת הכלכלית קובעת כי מדיניות התגמול המוצעת והתגמול ההוני המוצע מתיישרים עם האינטרסים של בעלי המניות, העוזרים לשמר את מבנה ההנהלה הנוכחי לתקופה ארוכה ואשר יסייעו לחברה לשמור על יציבות, המשך הובלת השוק והתוצאות העסקיות.

4. **לסיכום, בהתבסס על הנתונים שהוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון ובהתחשב באמות המידה, הפרמטרים והשיקולים המנויים בסעיף 267 לחוק החברות ובתוספת הראשונה א' של חוק החברות, ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת ובתגמול ההוני למנהלים; בחנו את התנגדות האסיפה הכללית ונימוקי ההתנגדות; קיבלו חוות דעת כלכלית בלתי תלויה ודנו באישורי והמלצות ועדת התגמול של החברה משיבותיה, החליטו חברי דירקטוריון החברה, על יסוד הנימוקים והשיקולים שפורטו לעיל ולאחר שבחנו את הסביבה התחרותית של החברה ודנו בחלופות שיעמדו בפני החברה במקרה של עזיבת המנהלים, תחת הגדרת המטרה של שמירה על מובילות שוק, כי מדיניות התגמול המעודכנת והתגמול ההוני למנהלים הינם ראויים, סבירים ומשרתים את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, ולפיכך, בנסיבות המיוחדות של החברה, התקיימו הנסיבות המיוחדות המצדיקות את אישור מדיניות התגמול המעודכנת והענקת התגמול ההוני למנהלים, על אף התנגדות האסיפה הכללית לאישורם.**

בכבוד רב,

פועלים אי.בי.אי. – ניהול וחיתום בע"מ

שמות החותמים המורשים מטעם החברה ותפקידיהם:

רון ויסברג, יו"ר

דרור טנא, מנהל כספים

נספח א' – פרטי ההקצאה

שם	תפקיד	כמות מניות חסומות	כמות אופציות
עפר גרינבאום	מנכ"ל חברת הבת	1,000,000	
שי נבו	משנה למנכ"ל חברת הבת	500,000	500,000
ירון מוזס	מנכ"ל ויועמ"ש	250,000	250,000