



שרת המשפטים

ירושלים

י"ד אב תשע"ג  
21 יולי 2013

מס' מכתב: 2013-7827  
פנימי ג.ו.

לכבוד  
חה"כ דוד רותם  
יו"ר ראש ועדת החוקה, חוק ומשפט

נכבדי,

הנדון: תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול) (תיקון), התשע"ג-2013  
תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) (תיקון מס' 2), התשע"ג-2013  
צו החברות (תיקון התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ג-2013

הנני כונה אליך בבקשה לקיים בהקדם דיון לגבי אישור התקנות שבנדון. התקנות נדרשת על מנת לאפשר לחברות עליהן חל תיקון חוק החברות בעניין שכר בכירים (חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012) להשלים באופן נאות את הערכותן לקביעת מדיניות תגמול. תיקון זה נכנס לתוקף ביום 12.12.12, ומטיל על החברות הציבוריות וחברות החוב לקבוע מדיניות תגמול עד ליום 12.9.13. לפיכך, קיימת דחיפות לאשר את התקנות בהקדם ככל שניתן.

בהתאם לחוק החברות, התקנות טעונות התייעצות עם רשות ניירות ערך. הרשות היתת גורם מרכזי בהצבעה על הצורך בהקלות המוצעות, ותנאיהן גובשו בתיאום עמה. מצ"ב אישורו של יו"ר הרשות בדבר קיום חובת ההיוועצות.

אודה להנחת נוסח התקנות המצ"ב על שולחנה של ועדת החוקה, חוק ומשפט, בהקדם האפשרי.

בברכה,  
  
אבי לכני



ר ש ו ת נ י י ר ו ת ע ר ך  
ISRAEL SECURITIES AUTHORITY

THE CHAIRMAN

היושב ראש

ד' באב התשע"ג  
11 ביולי 2013


sh000360

לכבוד  
גבי ציפי לבני  
שרת המשפטים  
ירושלים

גברתי שרת המשפטים,

הנדון: תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעל ענין) (תיקון מס' 2), התשע"ג-2013; תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול) (תיקון), התשע"ג-2013; צו החברות (תיקון התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ג-2013

הריני מאשר כי קוימה עימי התייעצות בקשר לתקנות שבנידון בהתאם לסעיף 284 ו-2267ב(ג).

  
בכבוד רב ובברכה  
פרופ' שמואל האוזר

## תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול) (תיקון), התשע"ג-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 267ג ו-366 לחוק החברות, התשנ"ט-1999<sup>1</sup> (להלן – החוק), לאחר התייעצות עם רשות ניירות ערך, ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת, אני מתקינה תקנות אלה:

הוספת תקנה 2א. 1. אחרי תקנה 2 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), התשע"ג-2013<sup>2</sup> (להלן – התקנות העיקריות), יבוא:

2א. "מדיניות תגמול  
הפטורה מאישור  
האסיפה הכללית  
ומסעיף 267ב לחוק  
מדיניות תגמול שמתקיימים בה כל אלה אינה טעונה  
אישור האסיפה הכללית לפי סעיף 267א(א) לחוק, ולא  
יחולו לגביה הוראות סעיף 267ב לחוק:

(1) בתנאי הכהונה וההעסקה של כל נושא משרה שאינו דירקטור, ושל יושב ראש דירקטוריון המכהן בחברה בהיקף משרה מלאה או חלקית, מתקיימים כל אחד מאלה:

(א) העלות הכוללת לחברה של תנאי הכהונה וההעסקה לא עולים על עלות תנאי העסקתו של מנהל כללי במשרד ממשלתי, הידועה במועד תחילת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, בשינויים ובהתאמות הנדרשים, או חלק יחסי מסכום זה אם המשרה היא חלקית, לפי היקף המשרה;

(ב) תנאי ההעסקה אינם כוללים רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן;

(2) הגמול והחזר ההוצאות המשולמים לדירקטור, למעט יושב ראש דירקטוריון כאמור בפסקה (1), אינם עולים על הסכום המרבי לפי תקנות 4 עד 6 לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000<sup>3</sup>;

<sup>1</sup> ס"יח התשנ"ט, עמ' 189; התשע"ג, עמ' 6.

<sup>2</sup> ק"ית התשע"ג, עמ' 652.

<sup>3</sup> ק"ית התש"ס, עמ' 290; התשע"ב, עמ' 794.

(3) התגמול לדירקטור שמכהן גם כנושא משרה  
אחרת בחברה הוא לפי פסקה (1) בלבד.

(4) לחברה פעילות ריאלית או פיננסית, במישרין או  
בעקיפין."

הוספת תקנה 3א .2 אחרי תקנה 3 לתקנות העיקריות יבוא :

"הקלה לעניין המועד 3א. על אף הוראות סעיף 267א לחוק, חברה שמניותיה לא  
נכללו במדד ת"א 100 של הבורסה לניירות ערך בתל  
אביב ביום ח' בתמוז התשע"ג (16 ביוני 2013), רשאית  
לקבוע לראשונה מדיניות תגמול עד יום י"א בשבט  
התשע"ד (12 בינואר 2014)."

האחרון לאישור  
לראשונה של מדיניות  
תגמול

----- התשע"ג

(----- 2013)

(חמ 4579-3)

-----

ציפי לבני

שרת המשפטים

**תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין) (תיקון מס' 2), התשע"ג-2013**

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 284 ו-366 לחוק החברות, התשנ"ט-1999<sup>1</sup> (להלן – החוק), לאחר התייעצות עם רשות ניירות ערך, ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת, אני מתקינה תקנות אלה:

1. תיקון תקנות 1א ו-1ב לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000<sup>2</sup> (להלן – התקנות העיקריות), בכל מקום, במקום "חברה ציבורית" יבוא "חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב" ובמקום "ועדת הביקורת" יבוא "ועדת התגמול".
2. הוספת תקנה 1א1 אחרי תקנה 1א לתקנות העיקריות יבוא:
- "הקלה לגבי ביטוח 1א1. ההקלה לפי תקנה 1ב(5) תחול, בשינויים המחויבים, גם למנהל הכללי לעניין התקשרות בקשר לתנאי הביטוח של המנהל הכללי."
3. הוספת תקנה 1ב1 אחרי תקנה 1ב לתקנות העיקריות יבוא:
- "הקלה לגבי אישור 1ב1. התקשרות של חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא ביטוח אחריות נושאי משרה
- חברת איגרות חוב, בקשר לביטוח אחריותם של נושאי המשרה בחברה, לא תהיה טעונה אישור האסיפה הכללית וניתן לאשרה בידי ועדת התגמול בלבד, אם תנאי ההתקשרות נקבעו במדיניות התגמול של החברה וזו אושרה בידי האסיפה הכללית של החברה לפי סעיף 267א(א) לחוק ובחברה ציבורית גם לפי סעיף 267א(ב) לחוק, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.
- 2ב1. הקלה לגבי אישור תנאי כהונתו והעסקתו של המנהל הכללי
- התקשרות של חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, עם המנהל הכללי של החברה, באשר לתנאי כהונתו והעסקתו, אינה טעונה אישור האסיפה הכללית אם החברה אימצה מדיניות תגמול הפטורה מאישור האסיפה הכללית לפי תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), התשע"ג-2013<sup>3</sup>, וההתקשרות היא לפי מדיניות כאמור."

<sup>1</sup> ס"ח התשנ"ט, עמ' 189; התשע"א, עמ' 1108; התשע"ג, עמ' 6.  
<sup>2</sup> ק"ית התש"ס, עמ' 584; התשע"ג, עמ' 655.  
<sup>3</sup> ק"ית התשע"ג, עמ'... [ישראל בפרסום]

----- התשע"ג

(----- 2013)

(חמ 2995-3)

-----  
ציפי לבני  
שרת המשפטים

**צו החברות (תיקון התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ג-2013**

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 267ב(ג) ו-366 לחוק החברות, התשנ"ט-1999<sup>1</sup> (להלן – החוק), לאחר התייעצות עם רשות ניירות ערך, ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת, אני מצווה לאמור:

1. תיקון התוספת הראשונה א' לחוק, בחלק א', בפרט (3), במקום ההגדרה "שכר" יבוא:

"שכר" – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה וכל הטבה או תשלום אחר.";

----- התשע"ג

(----- 2013)

(חמ 4674-3)

-----

ציפי לבני

שרת המשפטים

<sup>1</sup> ס"ח התשנ"ט, עמ' 189; התשע"ג, עמ' 6.

## דברי הסבר

### תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול) (תיקון), התשע"ג-2013

1. תקנה 1 מגדירה מדיניות תגמול, שתהיה פטורה מאישור האסיפה הכללית וכן מההוראות לפי סעיף 267ב לחוק החברות.

מדיניות תגמול כזו צריכה לכלול תגמול למנכ"ל, סמנכ"לים ויו"ר דירקטוריון "פעיל" (אם מכהן כזה) שעלותו אינה עולה על עלות שכרו של מנהל כללי של משרד ממשלתי. עלות זו כוללת את שכר היסוד, הפרשות מעסיק לביטוח לאומי, פנסיה, קופות גמל וקרן השתלמות, הפרשות מעסיק לחופשה, מחלה והבראה, טלפון ודמי כלכלה, ועלויות רכב ודלק סבירות.

לגבי דירקטורים, הגמול שישולם להם לפי מדיניות תגמול כאמור לא יעלה על הסכום המירבי לפי תקנות 4 עד 6 לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

עוד נקבע כי מדיניות תגמול כאמור לא תכלול מתן אופציות או רכיבים הוניים אחרים שאינם מסולקים במזומן.

תנאי נוסף שנקבע הוא כי החברה אינה "שלד בורסאי" שאין בו פעילות. בחברה כזו תנאי כהונה והעסקה, ועצם העסקת נושאי משרה בשכר, ראוי כי יובאו לאישור האסיפה הכללית.

2. תקנה 2 קובעת דחיה של 4 חודשים במועד האחרון לאישור לראשונה של מדיניות תגמול, בחברות שאינן נכללות במדד ת"א 100. במדד זה נכללות רוב החברות בהן רווח שכר גבוה עמו בא תיקון 20 להתמודד. במהלך 4 החודשים כאמור תהינה החברות שאינן נכללות במדד ת"א 100 פטורות מהחובה לקבוע מדיניות תגמול.

נכון להיום, רק חברות מעטות פרסמו את מדיניות התגמול שהן מציעות לאמץ. המשמעות היא כי רובן הגדול יביאו את מדיניות התגמול לאישור האסיפה הכללית רק בסמוך למועד האחרון לכך. כתוצאה מכך, צפוי עומס רב על רשות ני"ע כרגולטור, וכן על הגופים המוסדיים המצביעים באסיפות הכלליות והגופים המייעצים להם.

יש אינטרס רב בכך שתתקיים בקרה ציבורית של ממש על הצעות המדיניות שיועברו בידי החברות לאישור האסיפה הכללית. זאת בפרט ביישום הראשוני של תיקון 20. זהו עיתוי קריטי לקיבוע התנהלות ראויה של השוק בתחום.

המנגנון המוצע מאוזן בכך שהוא מציע דחיה קצרה לחלק גדול מהחברות. לעומתן, החברות הנכללות במדד ת"א 100 הן הגדולות ביותר, ולהן משאבים רבים יותר לגבש מדיניות תגמול מקצועית, ולנהל את ההליכים הראשוניים בעניין אופן יישום תיקון 20 מול הציבור, המוסדיים ורשות ני"ע. לאחר שייקבעו נורמות ודרכי פעולה בחברות הגדולות, החברות הקטנות והבינוניות יוכלו להנות מהנסיון שיצטבר ולחסוך במשאבים.



**תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין) (תיקון מס' 2), התשע"ג-2013**

3. **תקנה 1א1 המוצעת** פוטרת חברה מן החובה לאשר ביטוח אחריות מקצועית למנהל הכללי ברוב מיוחד, אם תנאי הביטוח אינם עולים על אלה שמוענקים ליתר נושאי המשרה בחברה. הקלה כזו קיימת כבר היום לגבי תנאי הביטוח של בעל השליטה או קרובו (תקנה 1ב(5)). בתיקון 20 נקבע כי תנאי כהונתו של המנהל הכללי טעונים אישור האסיפה הכללית ברוב מיוחד. זאת, בדומה לרוב בו מאושרות עסקאות עם בעל השליטה. לכן אותה הקלה לגבי הרוב הנדרש מתאימה עתה בטעמיה ונדרשת גם לגבי המנהל הכללי. תוצאת ההקלה היא כי הפוליסה של כלל נושאי המשרה יכולה להיות מאושרת ברוב רגיל.
4. **תקנה 1ב1 המוצעת** עוסקת גם היא בביטוח אחריות נושאי משרה. עסקאות הביטוח מתחדשות מדי שנה, בשל האופן שבו פועל שוק הביטוח בענין זה. לפי תיקון 20 התנאים של ביטוח נושאי המשרה צריכים להיקבע במסגרת מדיניות התגמול, אותה יש לאשר אחת לשלוש שנים. מוצע כי מדיניות תגמול הקובעת באופן מסוים דיו את תנאי ההתקשרות בביטוח כאמור, תוכל לשמש מעין "אישור מסגרת" מאת האסיפה הכללית. החברה תוכל להתקשר בעסקאות הפרטניות על פי המדיניות, ללא צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית. זאת, בתנאי שהאסיפה אכן תמכה במדיניות התגמול.
5. **תקנה 2ב1 המוצעת** משלימה את ההסדר לגבי מדיניות תגמול הפטורה מאישור האסיפה הכללית, כמתואר לעיל. מוצע כי שכרו של מנכ"ל, שנקבע לפי מדיניות כאמור שאומצה בידי החברה, לא יהיה טעון אישור נוסף של האסיפה הכללית. זאת משום שהיקף התגמול המתון, המצדיק את ההקלה באישור המדיניות, מצדיק גם הקלה באישור העסקה הפרטנית עם המנהל הכללי.

**צו החברות (תיקון התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ג-2013**

6. פרט (3) בחלק א' לתוספת הראשונה א', קובע כי מדיניות התגמול תתייחס ליחס בין תנאי הכהונה של נושא משרה לבין שכרם של יתר עובדי החברה. דרישה זו מחייבת את החברות להציג את פערי השכר בחברה ולהתייחס להשפעתם עליה.
- לאחרונה התברר כי ההגדרה של "שכר" של שאר עובדי החברה יוצרת עיוות מסוים בחישוב היחס, כך שמוצג פער גדול יותר מזה שקיים בפועל. זאת כיוון שלגבי נושא המשרה יש להתייחס לכלל עלויות העסקה, ולגבי יתר העובדים לשכר ברוטו, שהוא נמוך יותר כי אינו כולל עלויות העסקה נוספות כגון הפרשות מעביד, פיצויי פרישה ועוד.
- בצו המוצע תתוקן ההגדרה של "שכר" שאר עובדי החברה, כך שתתייחס לעלות העסקה הכוללת של העובדים.