



רשומות

# הצעות חוק

ה מ מ ש ל ה

21 במרס 2012

677

כ"ז באדר התשע"ב

עמוד

הצעת חוק החברות (תיקון מס' 20) (תנאי כהונה והעסקה בחברות ציבוריות ובחברות איגרות חוב), התשע"ב-2012	742
הצעת חוק העונשין (תיקון מס' 116) (איסור יציאה מהארץ לעובדי שירות), התשע"ב-2012	754
הצעת חוק סדר הדין הפלילי (תיקון מס' 68) (הטלת התחייבות להימנע מעבירה לאחר ביטול הרשעה), התשע"ב-2012	755

## הצעת חוק החברות (תיקון מס' 20) (תנאי כהונה והעסקה בחברות ציבוריות ובחברות איגרות חוב), התשע"ב-2012

1. תיקון סעיף 1 בחוק החברות, התשנ"ט-1999<sup>1</sup> (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 1, אחרי ההגדרה "תזכיר" יבוא:

### ד ב ר י ה ס ב ר

התגמול תסייע בהשגת מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח ובהתחשבות בניהול הסיכונים של החברה.

מדיניות התגמול תיקבע בידי דירקטוריון החברה, לפי המלצות של ועדה מיוחדת לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה (להלן – ועדת תגמול) ובאישור האסיפה הכללית. בבסיסו של מנגנון אישור זה עומדת ההנחה כי דירקטוריון החברה הוא הגורם הנכון והראוי לאישור כאמור. הדירקטוריון הוא האורגן הקובע את האסטרטגיה של החברה והוא המפקח על פעילות החברה. שבר הבכירים קשור קשר הדוק לקביעת האסטרטגיה של החברה ולכן עליו להיקבע בידי הדירקטוריון. האסיפה הכללית אינה גוף מקצועי המתאים לניהול דיונים מורכבים בנושא שבר. לא תמיד יש בידי האסיפה הכללית מלוא המידע והמומחיות לצורך קבלת החלטות מעין אלה. בנוסף, לעתים הדרישה לאישור באסיפה עלולה לחשוף פרטי משא ומתן עם מועמד לכהונה כנושא משרה בחברה ובכך לסכל את העסקתו בחברה.

יודגש, כי הבאת נושאים לאישור האסיפה הכללית מוצדקת בהתאם לדין הקיים כאשר מתעוררת בעיית נציג בין החברה לבין בעלי השליטה בה או בעיית נציג בין החברה לבין דירקטורים בה. על פי הנתונים שהוצגו לפני ועדת השרים, לא ניתן לומר כי קיימת בעיית נציג אינהרנטית בכל אישור של תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה בחברה (לבד ממקרים מסוימים כמו תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים, וכן חברות ציבוריות נכדות שלגביהן יורחב להלן).

מטעמים אלה, מוצע שלא לסטות יתר על המידה מן החלוקה המסורתית בין תפקידי הדירקטוריון והאסיפה הכללית ולהותיר את ההחלטה בידי הדירקטוריון.

עם זאת, לא ניתן להתעלם מנתונים אחרים שהוצגו לוועדת השרים. נתונים אלה מצביעים על עלייה בשכר נושאי המשרה, שאינה קשורה בהכרח לביצועי החברות ואינה מוסברת. עלייה בלתי מוסברת זו מעידה על העדר כלי פיקוח מספקים על תגמול נושאי המשרה. כדרך להתמודד עם בעיה זו מוצע להגביר את המעורבות של בעלי המניות, הן בקביעת מדיניות התגמול, הן באישור חריגים למדיניות זו, והן באישור תנאי כהונה והעסקה של המנהל הכללי. מעורבות זו תבטא ביכולת של בעלי המניות, ובעיקר בעלי מניות המיעוט בחברה ציבורית, להביע את עמדתם במסגרת האסיפה הכללית קודם לאישור הסופי של הדירקטוריון.

כללי שכר נושאי משרה בחברות ציבוריות מצוי בויכוח ציבורי זה שנים רבות. על רקע טענות דובר גובהו המופרז של שכר נושאי המשרה, ובעקבות הגשתן של הצעות חוק פרטיות להגבלת שכרם, מינתה הממשלה בהחלטה מס' 1674 מיום כ"ט באייר התשע"ע (13 במאי 2010) ועדת משנה לוועדת השרים לענייני חקיקה בראשות שר המשפטים להביט הצעת חוק להקטנת פערי השכר במשק של חברי הכנסת שלי יחימוביץ' וחיים כץ (פ/1249) (להלן – ועדת השרים).

הצעת חוק זו מבוססת, בשינויים מסוימים, על המלצותיה של ועדת השרים והיא מהווה נדבך משלים לתיקונים האחרונים לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן – החוק או חוק החברות), שעניינם ייעול הממשל התאגידי בחברות ציבוריות והגברת הממשל התאגידי בחברות שהנפיקו איגרות חוב לציבור (להלן – חברות איגרות חוב) – חוק החברות (תיקון מס' 16), התשע"א-2011 (ס"ח התשע"א, עמ' 390) (להלן – תיקון מס' 16) וחוק החברות (תיקון מס' 17), התשע"א-2011 (ס"ח התשע"א, עמ' 1108). במסגרת תיקונים אלה שולבו בחוק החברות הוראות שמטרתן הגברת עצמאות הדירקטוריון וועדת הביקורת ושיפור הממשל התאגידי בחברות ציבוריות ובחברות איגרות חוב.

לצד הגברת עצמאות הדירקטורים וחזוק הממשל התאגידי כפי שמוצע בתיקונים האמורים, מוצע בהצעת חוק זו להסדיר את מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות איגרות חוב, וכן לקבוע הליך מיוחד לאישורו.

הצעת חוק זו מבוססת על בחינה של ההסדרים הקיימים במדינות רבות. בחינה זו העלתה כי הדרך להסדרת שכר נושאי משרה בחברות ציבוריות לא נעשית באמצעות התערבות ישירה של המחוקק בגובה השכר אלא דרך התערבות עקיפה במנגנוני קבלת ההחלטות. ההנחה היא כי הסדרה עקיפה זו תוביל לקביעת שכר מושכלת וראויה יותר. הצעת החוק מאמצת דרך פעולה זו.

על פי הצעת החוק, חברה ציבורית וחברת איגרות חוב יהיו חייבות לאמץ מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בהן (להלן – מדיניות תגמול) המתייחסת, בין השאר, לעקרונות המפורטים בהצעת החוק ולאמות מידה המפורטות בחלק א' לתוספת ראשונה א' כנוסחה המוצע. כמו כן מדיניות התגמול תהיה חייבת לכלול תקרות לרכיבי תגמול והוראות נוספות כפי שמפורט בחלק ב' לתוספת ראשונה א' המוצעת. כל זה במטרה שמדיניות

<sup>1</sup> ס"ח התשנ"ט עמ' 189; התשע"ב, עמ' 338.

”תנאי כהונה והעסקה“, של נושא משרה – תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה בחברה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, וכל תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.”

## ד ב ר י ה ס ב ר

בעולם בוחר את עמדת בעלי המניות באסיפה הכללית השנתית בדיעבד, לאחר שהסכמי השכר אושרו. ההצבעה היא הבעת עמדה בלבד, ומטרתה לאותת לדירקטורים אם מעשיהם רצויים אם לאו. בשווקים דוגמת ארצות הברית, שבהם החברות הציבוריות מאופיינות בפיזור רב ובהעדר בעל שליטה דומיננטי, איתות מעין זה עשוי לגרום להחלפת הדירקטורים על ידי בעלי המניות מן הציבור. מנגנון זה אינו יעיל בישראל שבה ברוב החברות הציבוריות יש בעל שליטה דומיננטי הממנה את מרבית הדירקטורים, אם לא את כולם.

מן הטעם הזה מוצע לאמץ מנגנון say on pay משופר. כאמור, על פי מנגנון זה תובא עמדת הדירקטוריון לאישור מראש של האסיפה הכללית. ואולם אם עמדת הדירקטוריון לא התקבלה, יוחזר הנושא לדיון מחדש בוועדת הביקורת ובדירקטוריון. על הדירקטוריון יהיה לקבל החלטה סופית לאחר שבחן את עמדת האסיפה הכללית ובעיקר את עמדת המיעוט באסיפה הכללית, ואולם ההחלטה תיוותר בידו. הצעה זו משמרת את האיוון הקיים בין הדירקטוריון, בעלי השליטה ובעלי מניות המיעוט.

לצד אישור מדיניות התגמול, מוצע לקבוע גם הליכי אישור מיוחדים לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה –

לגבי המנהל הכללי של החברה, מוצע כי תנאי כהונתו והעסקתו יהיו טעונים אישור של ועדת התגמול והדירקטוריון, וכן אישור של האסיפה הכללית, ובחברה ציבורית – אישור האסיפה הכללית ברוב מקרב המיעוט. אישור האסיפה הכללית יידרש בכל מקרה, בין אם תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול של החברה ובין אם הם חורגים ממנה. במקרה של חריגה ממדיניות התגמול – על התנאים להיות תואמים לאמות המידה לקביעת מדיניות התגמול המפורטים בתוספת ראשונה א' כנוסחה המוצע. לעניין זה מוצע לקבוע חריג שלפיו ועדת התגמול תהיה רשאית לפטור התקשרות עם מועמד לכהונת נושא משרה, שהוא בלתי תלוי בחברה ובבעל השליטה, מאישור האסיפה הכללית, אם מצאה כי הבאת העסקה לאישור האסיפה הכללית תסכל את ההתקשרות. אישור כזה יכול שיינתן רק לגבי תנאי כהונה והעסקה התואמים את מדיניות התגמול. מטרת ההוראה למנוע פגיעה באפשרות לגייס מועמדים שאינם מתוך החברה ושאינם להם זיקה לבעל השליטה.

לגבי נושאי משרה אחרים שאינם דירקטורים, אם תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול שאושרה, יהיו התנאים טעונים אישור של ועדת התגמול והדירקטוריון בלבד. חריגה מהמדיניות תיעשה כאמור לעיל בהליך שבו מאושרת מדיניות התגמול.

בנוסף מוצע כי מדיניות התגמול תיקבע בידי הדירקטוריון לפי המלצות של ועדת התגמול. קיומה של ועדה ייעודית לעניין זה יאפשר התמחות והתמקצעות, ומתן דגש הולם לנושא זה בממשל התאגידי של החברה. ועדת התגמול תהיה מורכבת מרוב של דירקטורים חיצוניים ושאר חבריה יהיו דירקטורים בלתי תלויים. הרכב זה, המחמיר יותר מהרכבה של ועדת הביקורת, שבה מכהנים כל הדירקטורים החיצוניים ורוב הדירקטורים הם בלתי תלויים, בא להבטיח כי קבלת ההחלטות בעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה תהיה על בסיס טובת החברה בלבד, ובאופן בלתי תלוי באינטרסים אחרים, כגון אלה של בעל השליטה בחברה.

כאמור לעיל ועדת התגמול תביא את המלצותיה לפני הדירקטוריון. הדירקטוריון יקבע את מדיניות התגמול, וזו תובא לאישור ובחינה באסיפה הכללית. הליך האישור והבחינה באסיפה הכללית יהיה דומה להליך למינוי לראשונה של דירקטור חיצוני לפי סעיף 239(ב) לחוק החברות. כך, אישור מדיניות התגמול באסיפה הכללית של חברה ציבורית יהיה טעון, בנוסף לרוב רגיל של בעלי המניות, גם רוב מקרב בעלי המניות למעט בעל השליטה ומי שיש לו עניין אישי בהחלטה שנובע מקשרים עם בעל השליטה (להלן – רוב מקרב המיעוט). בחברת איגרות חוב יידרש רוב רגיל לצורך האישור באסיפה הכללית של בעלי המניות.

בהעדר הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה באסיפה הכללית בחברה ציבורית, יחזור הנושא לדיון מחדש בוועדת התגמול ובדירקטוריון. בדיון זה יהיה צורך להתייחס לעמדת האסיפה הכללית, כחלק ממכלול הנתונים והנסיבות הנבדקים ונבחנים על ידי הדירקטוריון. ואולם ההכרעה הסופית בדיון מחדש תהיה בידי של הדירקטוריון, למעט במקרה של חברה נכדה ציבורית, כפי שיפורט להלן, שם עמדת האסיפה הכללית תהיה מחייבת.

קביעת מדיניות התגמול על ידי החברה עלולה לכבול את ידיה של החברה, להקשות עליה בשימור נושאי משרה מכהנים ומצטיינים ובגיש בעלי תפקידים בעלי כישורים יוצאי דופן. לפיכך, מוצע לאפשר לחברה, במקרים מיוחדים, לסטות ממדיניות התגמול שנקבעה כאמור, וזאת בהליך הזהה להליך קביעת המדיניות עצמה, ולאחר שנלקחו בחשבון אמות המידה וההקורות המחייבים לגבי מדיניות התגמול בחברה.

המנגנון המוצע מבוסס במידה מסוימת על מנגנון הבעת העמדה המכונה say on pay והנהוג בארצות הברית ובמדינות נוספות בעולם, ומותאם למאפיינים של החברות הציבוריות בישראל. מנגנון ה־say on pay

### "סימן י': ועדת תגמול

מינוי ועדת תגמול 118א. (א) דירקטוריון חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב ימנה מבין חבריו ועדת תגמול, והוראות סימן ח' וסעיף 115(ב) עד (ה) יחולו עליה, בשינויים המחויבים (בחוק זה – ועדת תגמול).

(ב) מספר חבריה של ועדת תגמול לא יפחת משלושה, כל הדירקטורים החיצוניים יהיו חברים בה והם יהיו רוב חברה, ושאר חבריה יהיו דירקטורים בלתי תלויים; יושב ראש הוועדה יהיה יושב ראש ועדת הביקורת.

## ד ב ר י ה ס ב ר

להשתתף בהכרעה, תהיה מחייבת, ולא יהיה ניתן לאשר סטייה ממנה בוועדת התגמול ובדירקטוריון. זאת, הן לגבי מדיניות התגמול, והן לגבי אישור תנאי כהונה והעסקה פרטניים כאשר אלה טעונים אישור של האסיפה הכללית לפי ההסדרים המוצעים.

**סעיפים** מוצע להוסיף בחוק הגדרה של "תנאי כהונה 1 ו-4 והעסקה" של נושאי משרה, אשר תתייחס למכלול רכיבי השכר ותנאי כהונה והעסקה אחרים המשולמים לנושא משרה בגין כהונתו או העסקתו בחברה, לרבות פטור, שיפוי וביטוח. ההגדרה מבוססת בעיקרה על פסקאות (2) ו-(3) של סעיף 270 לחוק, הקובע סוגי עסקאות של חברה עם בעלי עניין בה, שיהיו טעונות אישור קבוע בפרק החמישי לחלק השישי לחוק. פסקה (2) מתייחסת לתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה שאינו דירקטור. פסקה (3) מתייחסת לתנאי כהונה של דירקטור. בהמשך להגדרה המוצעת, מוצעות התאמות בנוסח פסקאות אלה של סעיף 270 לחוק, כדי להתאימן להגדרה המוצעת.

**סעיף 2** מוצע לחייב חברות ציבוריות וחברות פרטיות שהן חברות איגרות חוב למנות ועדת תגמול. מוצע לדרוש כי רוב חבריה של ועדת התגמול יהיו דירקטורים חיצוניים, כי שאר חבריה יהיו דירקטורים בלתי תלויים, וכי יושב ראש הוועדה יהיה יושב ראש ועדת הביקורת של החברה שהוא דירקטור חיצוני. מספר חברי הוועדה, על פי הסעיף המוצע, לא יפחת משלושה. ההרכב המוצע נועד להבטיח עצמאות והעדר תלות של הוועדה.

הקמתה של הוועדה והתפקידים שנקבעו לה נועדו להבטיח התמחות והתמקצעות בכל הנוגע למדיניות התגמול של החברה ולעיצוב תנאי כהונה והעסקה פרטניים המתאימים לחברה ולצרכיה. על פי המוצע תמליץ הוועדה לדירקטוריון על מדיניות תגמול של כלל נושאי המשרה בחברה בהתאם לעקרונות שהותוו בסעיפים 267 ו-267א לחוק, כנוסחם בסעיף 3 להצעת החוק. הוועדה תמליץ לדירקטוריון גם לגבי אישור המשך תוקפה של מדיניות התגמול אם נקבעה לתקופה של יותר משלוש שנים. בנוסף, מוצע כי ועדת התגמול תחליף את ועדת הביקורת בכל הנוגע לאישור תנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה

לגבי דירקטורים, אשר תנאי כהונתם טעונים בכל מקרה, את אישור האסיפה הכללית לפי סעיף 273 לחוק החברות, בשל בעיית הנציג במצב שבו הדירקטוריון מאשר תנאי כהונה והעסקה של חבריו, הרי שאם תנאי כהונה והעסקה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול, הרוב שיידרש באסיפה הכללית הוא רוב רגיל, ולגבי חריגה מהמדיניות יידרש כאמור הליך הדומה לאישור מדיניות תגמול, לרבות רוב מקרב המיעוט באסיפה הכללית של חברה ציבורית. במקרה של דירקטורים, בשל בעיית הנציג האמורה, אישור האסיפה הכללית יידרש בכל מקרה, בלא אפשרות לדיון מחודש בדירקטוריון.

בבסיס המנגנון המוצע עומדת ההנחה שבמצב הדברים הרגיל בחברה ציבורית ובחברת איגרות חוב, לבעל השליטה או לדירקטוריון המתמנה על ידו אין תמריץ לשלם לנושא המשרה מעבר לתנאי כהונה והעסקה המשקפים את תרומתו הצפויה לחברה. ואולם בחברה הנשלטת בעקיפין באמצעות כמה חברות אחרות, ולבעל השליטה יש שליטה אפקטיבית באמצעות היקף מצומצם של הון אישי, המצב שונה. במקרה זה לבעל השליטה אין אינטרס הוני לפקח בצורה מיטבית על מדיניות התגמול, וגדל הפוטנציאל למתן תנאי כהונה והעסקה מופרזים שנועדו לתגמול בגין נקיטת סיכונים מופרזים או לשם הגברת התלות של המנהל בבעל השליטה, על חשבון שאר בעלי המניות. אשר על כן מוצע לקבוע הסדר מיוחד לגבי חברה ציבורית נכדה, הנשלטת על ידי בעל שליטה דרך שתי חברות ציבוריות או חברות איגרות חוב, לפחות. הוועדה להגברת התחרותיות במשק שמונתה בידי ראש הממשלה, שר האוצר ונגיד בנק ישראל ביום ט"ז בחשוון התשע"ע (24 באוקטובר 2010) והציגה את המלצותיה לממשלה ביום ג' באדר התשע"ב (26 בפברואר 2012), המליצה לאסור על שליטה בחברות מבנה פירמידלי הכולל יותר משתי חברות ציבוריות או חברות איגרות חוב המחזיקות זו בזו, ולהן בעל שליטה סופי משותף. לגבי מבני החזקה קיימים אמנם המליצה הוועדה להתיר את המשך ההחזקה בחברה נוספת שלישית בשרשרת החברות, ואולם יחולו לגביה כללי ממשל תאגידי מוגברים. לכן, בחברה נכדה ציבורית, שהיא החברה השלישית ומטה בשרשרת האחזקות, מוצע כי עמדת האסיפה הכללית, שבה מקבל המיעוט כוח

(1) להמליץ לפני הדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי משרה, כמשמעותה בסעיף 267א(א), וכן להמליץ לפניו, אחת לשלוש שנים, לגבי אישור המשך תוקפה כאמור בסעיף 267א(ד);

(2) להחליט אם לאשר עסקאות לפי סעיפים 272, 273 ו-275;

(3) לפטור עסקה מאישור האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 272(ג)3).

3. אחרי סעיף 267 לחוק העיקרי יבוא:

הוספת פרק רביעי  
א' בחלק שישי

### "פרק רביעי א': מדיניות תגמול לנושאי משרה"

267א. (א) דירקטוריון חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברה איגרות חוב יקבע מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה (בפרק זה – מדיניות התגמול), לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול שהוגשו לו לפי סעיף 118ב(1) ובאישור האסיפה הכללית.

(ב) באישור האסיפה הכללית בחברה ציבורית, לפי סעיף קטן (א), יתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכלול רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המדיניות למעט עניין אישי שאינו נובע מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

קביעת מדיניות  
התגמול לנושאי  
משרה

## ד ב ר י ה ס ב ר

### לסעיף 267א המוצע

לסעיף קטן (א): מדיניות התגמול תיקבע על פי הסעיף המוצע בידי דירקטוריון החברה, שהוא הגורם המתאים לכך בשל מכלול תפקידי ומעמדו כמתווה המדיניות בחברה. מדיניות התגמול היא אחד הכלים שבידי הדירקטוריון כדי לקדם את המדיניות שהוא מתווה. ואולם בשונה מהמצב הקיים, הדיון בדירקטוריון יתקיים על בסיס המלצות שגיובשו בידי ועדת התגמול ויוגשו לדירקטוריון. כמו כן, מדיניות התגמול תובא לאישור האסיפה הכללית. מנגנון זה בא להבטיח בקרה גבוהה יותר על החלטות הדירקטוריון, מצד אחד, ומעורבות גבוהה יותר, אך בדרך כלל לא כופה של בעלי המניות, מצד אחר.

לסעיף קטן (ב): מוצע לקבוע כי בחברה ציבורית אישור האסיפה הכללית יחייב רוב בעלי המניות, שבו ייכלול רוב של בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה ושאינו להם עניין אישי באישור המדיניות כתוצאה מקשריהם עם בעל

שאינו דירקטור בעסקה כאמור בסעיף 270(2) לחוק, של נושא משרה שהוא דירקטור בעסקה כאמור בסעיף 270(3) לחוק, ושל בעל שליטה או קרובו שהוא נושא משרה בחברה, בעסקה כאמור בסעיף 270(2) או (4). כמו כן, הוועדה תהיה מוסמכת להחליט, במקרים חריגים, כי תנאי כהונתו והעסקתו של המנהל הכללי של החברה לא יובאו לאישור של האסיפה הכללית, כפי שיוסבר להלן (ר' דברי הסבר לסעיף 272(ג)3) המוצע בסעיף 5 להצעת החוק).

**סעיפים** פרק רביעי א' ותוספת ראשונה א' המוצעים  
3 ו-8 כוללים הוראות לגבי מתכונת האישור של מדיניות התגמול (סעיף 267א המוצע) ולגבי רכיביה של המדיניות (סעיף 267ב ותוספת ראשונה א' המוצעים).

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה; השר רשאי לקבוע שיעורים שונים מן השיעור האמור בפסקה זו.

(ג) על אף הוראות סעיפים קטנים (א) ו-(ב), בחברה ציבורית למעט חברה נכדה ציבורית, וכן בחברת איגרות חוב, רשאי דירקטוריון החברה, במקרים מיוחדים, לקבוע את מדיניות התגמול גם אם המדיניות לא אושרה באסיפה הכללית, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו מחדש במדיניות התגמול ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית; לעניין זה, "חברה נכדה ציבורית" – חברה ציבורית הנשלטת בידי חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, שהיא עצמה נשלטת בידי חברה ציבורית או חברת איגרות חוב אחרת הנשלטת בידי בעל שליטה.

(ד) מדיניות תגמול לתקופה העולה על שלוש שנים, טעונה אישור, אחת לשלוש שנים; אישור לפי סעיף קטן זה יינתן בדרך שבה נקבעת מדיניות התגמול לפי סעיפים קטנים (א) עד (ג).

(ה) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ד), הדירקטוריון יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 267ב אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה.

## ד ב ר י ה ס ב ר

עם זאת מוצע לסייג ולקבוע כי אפשרות זו לא תהיה קיימת בחברה נכדה ציבורית, שבה עמדת האסיפה הכללית תהיה מחייבת, זאת בשל מאפייניה של חברה כאמור שבה לא קיימת התאמה בין יכולת השליטה של בעל השליטה לבין האינטרס ההוני שלו, וכתוצאה מכך גדל החשש לאישור תנאי כהונה והעסקה מופרזים שנועדו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול בהתאם לאינטרסים אחרים שאינם עולים בהכרח בקנה אחד עם טובת החברה.

**לסעיפים קטנים (ד) ו-(ה):** מוצע לקבוע כי מדיניות התגמול ייבחרן בידי הדירקטוריון מעת לעת כדי להבטיח שתישאר ערכנית ותואמת את מצבה של החברה, בהתאם לשיקולים המותווים בחוק המוצע לעיצוב מדיניות התגמול, וכן בהתאם להתפתחויות בשוקים הרלבנטיים לה. מטעם זה מוצע לקבוע חובה להביא מדיניות תגמול שנקבעה לתקופה העולה על שלוש שנים, לאישור מחודש מדי שלוש שנים, באותה המתכונת שבה היא נקבעה (כלומר – אישור הדירקטוריון, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול לעניין זה, ובאישור האסיפה הכללית, בכפוף לתנאים ולסייגים שנקבעו בסעיפים קטנים (א) עד (ג) המוצעים).

השליטה. אפשרות אחרת היא שסך קולות המתנגדים מקרב הציבור אינו עולה על 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה. הוראה זו דומה לרוב הדרוש למינוי דירקטור חיצוני בסעיף 239(ב) לחוק החברות, והיא תואמת את המגמה בתיקון מס' 16, שהגביר את כוחם של בעלי מניות המיעוט בהחלטות שונות, כגון מינוי לראשונה של דירקטורים חיצוניים ואישור עסקאות עם בעל השליטה, כך גם שיידרש אישור של רוב מביניהם (במקום שלישי), תוך איוון עם קביעה שלפיה שיעור מתנגדים נמוך מאוד של 2% (במקום 1%) לא יוכלו לחסום קבלת החלטה בידי הרוב.

**לסעיף קטן (ג):** מוצע לקבוע כי במקרה שבו האסיפה הכללית לא תמכה במדיניות התגמול המוצעת, יהיה רשאי דירקטוריון החברה, במקרים מיוחדים, לקבוע את מדיניות התגמול, לאחר קיום דיון מחדש בוועדת התגמול ובדירקטוריון ובחינת התנגדותה של האסיפה הכללית. הוראה זו באה לאונן בין הותרת הסמכות לקביעת מדיניות התגמול בחברה בידי הדירקטוריון, לבין הרצון לתת משקל לעמדת האסיפה הכללית, אשר גם אם אינה מחייבת, הדירקטוריון אינו רשאי להתעלם ממנה, שהרי מתפקידו לפעול להגשמת תכלית החברה שהיא השאת רווחים בעבור כלל בעלי המניות.

267.ב. (א) מדיניות התגמול תיקבע בהתאם לשיקולים אלה:

(1) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה, וזאת בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בניהול הסיכונים של החברה ובתמריצים הראויים לנושאי המשרה בה;

(2) גודל החברה ואופי פעילותה;

(3) לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים – תרומתו של נושא המשרה לשיפור הביצועים ארוכי הטווח של החברה.

(ב) מדיניות התגמול תכלול, בין השאר, התייחסות לאמות המידה המפורטות בחלק א' לתוספת ראשונה א' וייקבעו בה, בין השאר, ההוראות המפורטות בחלק ב' לתוספת האמורה.  
(ג) השר, בהתייעצות עם רשות ניירות ערך, רשאי, בצג, לשנות את תוספת ראשונה א'."

## ד ב ר י ה ס ב ר

וכיוצא באלה. קריטריון נוסף הוא בחינת היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לנושא המשרה לבין השכר הממוצע של עובדי החברה ושל עובדי קבלן וכן השפעת הפערים על יחסי החברה בחברה. ההנחה היא כי החברה תתקשה להסביר פערים גבוהים מדי בין שכר הבכירים לשכר הממוצע בחברה, לא רק מטעמים ציבוריים אלא גם מטעמים תועלתניים של החברה הציבורית. אמות המידה הנוספות מתייחסות לחלקם של רכיבי תגמול משתנים, ככל שקיימים, לעומת רכיבים קבועים, ולמנגנון קביעת מענקי פרישה, ככל שנכללים בתנאי הכהונה וההעסקה.

יודגש כי אין בפירוט אמות המידה בחלק א' לתוספת הראשונה כדי לגרוע מן החובה המוטלת על הדירקטוריון לבחון אמות מידה נוספות שאינן מנויות, והכל בהתאם למאפיינים של כל חברה וחברה.

לבד מאמות המידה שהחברה תהיה חייבת להתייחס אליהן, החברה תחויב לקבוע במסגרת מדיניות התגמול, בין השאר, את ההוראות המפורטות בחלק ב' לתוספת ראשונה א' המוצעת. גם בעניין זה אין מדובר ברשימה מצמצמת ועל הדירקטוריון לבחון את הצורך בקביעת הוראות נוספות.

כדי לתחום את תנאי הכהונה וההעסקה ולגדרם מפני שינויים רגועים ובלתי סבירים, מוצע כי החברה תחויב לבסס רכיבים משתנים על קריטריונים הניתנים למדידה, וכן לקבוע תקרה לכל אחד מהמרכיבים המשתנים בתגמול. כמו כן תחויב החברה לקבוע תקרה למענקי פרישה. בנוסף מוצע לחייב את החברה לקבוע תניה שלפיה תהיה רשאית לדרוש מנושא משרה את החזרת התגמולים אם הם הוענקו על בסיס מידע בדבר ביצועי החברה שהתברר כמוטעה והוצג מחדש בדוחות הכספיים של החברה (restatement) או במקרה של התנהגות בלתי הולמת.

לסעיף 267 המוצע ולתוספת ראשונה א' המוצעת

סעיף 267 המוצע מתווה שיקולים ואמות מידה בעיצוב מדיניות התגמול. שיקולים ואמות מידה אלה מבטאים את היותה של מדיניות התגמול כלי מרכזי להגשמת מטרותיה של החברה והמדיניות שקבע לה הדירקטוריון. החוק המוצע אינו כופה על החברות מבנה מסוים או תקרות מסוימות לתנאי הכהונה וההעסקה כדי להותיר לחברה לקבוע את מדיניות התגמול על פי מאפייניה.

סעיף קטן (א) של סעיף 267 המוצע קובע שלושה שיקולים יסודיים העולים בקנה אחד עם העקרונות המקובלים בעולם לעיצוב מדיניות השכר. השיקול הראשון נוגע לקידום מטרות החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בניהול הסיכונים של החברה ובתמריצים הראויים לנושאי המשרה. השיקול השני הוא גודל החברה ואופי פעילותה. השיקול השלישי מתייחס לרכיבים משתנים במדיניות התגמול, אם יש כאלה בתנאי הכהונה והשכר שהחברה נוהגת להעניק לנושאי משרה בה. רכיבים משתנים יכולים להיות אופציות, בונוסים, וכיוצא באלה. על פי המוצע, יש להבטיח כי התגמול יהיה מבוסס בראש ובראשונה על תרומתו של נושא המשרה לביצועי החברה.

סעיף קטן (ב) של סעיף 267 המוצע מפנה לתוספת ראשונה א' המוצעת שבה נקבעו אמות מידה והוראות מחייבות שיש לכלול במדיניות התגמול, הנגזרות מהשיקולים האמורים.

חלק א' לתוספת הראשונה א' קובע אמות מידה שחובה להתייחס אליהן בקביעת מדיניות התגמול. אמות מידה אלה כוללות רכיבים הבוחנים את המועמד לכהונה – השכלתו, כישוריו, הסכמי שכר קודמים איתו

(1) בפסקה (2), הסיפה החל במילים "לרבות מתן פטור" – תימחק;  
 (2) בפסקה (3), במקום הסיפה החל במילים "באשר לתנאי כהונתו" יבוא "באשר לתנאי כהונתו והעסקתו כדירקטור, וכן התקשרות של חברה עם דירקטור בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו בתפקידים אחרים".

(1) בכותרת השוליים, בסופה יבוא "ועסקאות עם נושא משרה שאינו דירקטור באשר לתנאי כהונתו והעסקתו";  
 (2) בסעיף קטן (א), במקום "או שמתקיים בה" יבוא "או עסקה של חברה פרטית שאינה חברת איגרות חוב שמתקיים בה";  
 (3) במקום סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) (1) עסקה של חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, שמתקיים בה האמור בסעיף 270(2), למעט עסקה עם המנהל הכללי של החברה כאמור בסעיף קטן (1ג), טעונה אישור של ועדת התגמול ולאחר מכן אישור הדירקטוריון.

## ד ב ר י ה ס ב ר

תנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה שאינו דירקטור, בוועדת דירקטוריון מיוחדת לענייני שכה, במקום אישור בוועדת הביקורת, ובתנאי שההוראות החלות על ועדת הביקורת יחולו על הוועדה המיוחדת. מוצע לבטל סעיף קטן זה בשל הוספת החובה להקים ועדת תגמול שתפקידיה רחבים יותר, בסעיפים 118 ו-118ב לחוק, כנוסחם בסעיף 2 להצעת החוק.

זהו נוסחו של סעיף קטן (ג) בסעיף 272 לחוק, שמוצע לבטלו:

"(ג) על אף האמור בסעיף קטן (א), עסקה שמתקיים בה האמור בסעיף 270(2), יכול שתאושר בידי ועדת דירקטוריון מיוחדת לענייני שכה במקום אישורה של ועדת הביקורת, ובלבד שמתקיימות בה כל ההוראות החלות על ועדת ביקורת לפי חוק זה".

במקום ההוראה הקיימת בסעיף קטן (ג) מוצע לקבוע כי הליך האישור של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה שאינו דירקטור, למעט המנהל הכללי, ייעשה במתכונת הזו: אם התנאים המוצעים תואמים את מדיניות התגמול של החברה, תהיה העסקה טעונה אישור של ועדת התגמול ולאחריה אישור הדירקטוריון.

על פי המוצע, אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון יהיו בהתאם למדיניות התגמול שקבעה החברה. יחד עם זאת כדי לאפשר לחברה את הגמישות הנדרשת בהעסקת נושאי משרה בעלי כישורים מיוחדים מוצע לקבוע כי אם התגמול המוצע חורג ממדיניות התגמול של החברה, יהיה ניתן, במקרים מיוחדים, לאשר אותה בדומה לדרך שבה נקבעת מדיניות התגמול של החברה, הן בהיבט המהותי של התייחסות לשיקולים ואמות המידה לפי סעיף 267 המוצע והתוספת הראשונה א, והן מבחינת

בנוסף, כדי למנוע ניצול רגעי של תקופת גאות, וכן כדי ליצור תמריצים לטווח הארוך, מוצע לחייב כל חברה לקבוע תקופת מימוש והבשלה של כמה שנים בכל הנוגע למרכיבי התגמול הקשורים למניות החברה. חברה תוכל במקרים מיוחדים לקבוע תקרות תגמול שונות, תקופות הבשלה שונות, או הוראות שונות לנושאי משרה מסוימים, ובלבד שהתגמול המיוחד אושר בהתאם למתווה המוצע.

למען הסר ספק, יצוין כי אין בפירוט שבתוספת ראשונה א' כדי לגרוע מחובות הגילוי לפי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן – חוק ניירות ערך) וכי ניתן לקבוע חובות גילוי ביחס לאמות מידה או תנאים במדיניות תגמול או בהסכמי שכה של תאגידים שחוק ניירות ערך חל עליהם, אף על פי שאינם מפורטים בתוספת המוצעת.

סעיף 5 לפסקה (1)

סעיף 272 לחוק עניינו בהליכי האישור של עסקאות חריגות עם נושאי משרה ועסקאות עם נושאי משרה שאינם דירקטורים באשר לתנאי כהונתם והעסקתם. מוצע להבהיר זאת בכותרת השוליים של הסעיף.

לפסקה (2)

על פי סעיף קטן (א) של סעיף 272 לחוק, בנוסחו היום, תנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה שאינו דירקטור טעונים את אישור ועדת הביקורת והדירקטוריון. מוצע כי הליך האישור המתואר בסעיף הקטן האמור ייוחד לחברה פרטית שאינה חברת איגרות חוב. לגבי חברה ציבורית וחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב מוצע לייחד את הוראות סעיפים קטנים (ג) ו-(12) המוצעים.

לפסקה (3)

לסעיף קטן (ג) המוצע: בתיקון מס' 16 הוסף סעיף קטן (ג) לסעיף 272 לחוק, הקובע כי החברה רשאית לאשר את



(2) אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון כאמור בפסקה (1), יהיו בהתאם למדיניות התגמול שנקבעה לפי סעיפים 267א ו-267ב (בפרק זה – מדיניות התגמול).

(3) על אף הוראות פסקה (2) רשאים ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, במקרים מיוחדים, לאשר עסקה כאמור בפסקה (1) שלא בהתאם למדיניות התגמול, בהתקיים שניים אלה:

(א) ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון אישרו את העסקה, בין השאר, בהתאם לשיקולים המנויים בסעיף קטן (א) של סעיף 267ב, תוך התייחסות לאמות המידה כאמור בסעיף קטן (ב) של אותו סעיף ולאחר שקבעו בעסקה, בין השאר, את ההוראות האמורות באותו סעיף קטן;

(ב) האסיפה הכללית אישרה את העסקה, ובלבד שבחברה ציבורית מתקיים האמור בסעיף 267א(ב) או (2).

(4) על אף הוראות פסקה (3), בחברה, למעט חברה נכדה ציבורית כהגדרתה בסעיף 267א(ג), רשאים ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון לאשר, במקרים מיוחדים, עסקה כאמור באותה פסקה גם אם העסקה לא אושרה באסיפה הכללית, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

(1) (1ג) עסקה של חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, עם המנהל הכללי של החברה, שמתקיים בה האמור בסעיף 270(2), טעונה את אישורם של אלה בסדר הזה:

## ד ב ר י ה ס ב ר

והם גם יוצרים רף עליון ונקודת התייחסות לשאר נושאי המשרה בחברה. בנוסף, לתנאי כהונתו והעסקתו של המנהל הכללי, על מרכיביהם ומערכת התמריצים הגלומים בהם, השפעה משמעותית על התנהלותה של החברה והצלחתה. לפיכך, ישנה חשיבות לבקרה של האסיפה הכללית על שכרו של המנהל הכללי.

לפיכך מוצע כי תנאי כהונתו והעסקתו של המנהל הכללי יהיו טעונים בכל מקרה את אישור האסיפה הכללית, לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, גם אם הם תואמים את מדיניות השכר של החברה. אם תנאי הכהונה והעסקה חורגים ממדיניות התגמול של החברה, בחינתם ואישורם ייעשו מתוך התייחסות לשיקולים ולאמות המידה לפי סעיף 267ב המוצע והתוספת הראשונה א', כך שההליך יהיה זהה לאישור עסקה החורגת ממדיניות התגמול של נושא משרה אחר שאינו דירקטור.

כחריג מיוחד לכלל מוצע להסמיך את ועדת התגמול לקבוע כי התקשרות עם מועמד שאין לו כל זיקה לחברה או לבעל השליטה בה (לפי הכלל בדבר אייתלות של דירקטור חיצוני בסעיף 240(ב) לחוק) לא תהיה טעונה את אישור האסיפה הכללית, אם מצאה כי הבאת העסקה לאישור האסיפה הכללית תסכל את ההתקשרות. מדובר במבחן מחמיר הבא להבהיר כי אין מדובר במקרים רגילים אלא

ההליך – אישור ועדת התגמול והדירקטוריון וכן אישור האסיפה הכללית ברוב מקרב המיעוט. לעניין זה יובהר כי לוועדת התגמול בנושא זה תהיה סמכות אישור להעסקה החורגת ממדיניות התגמול, להבדיל ממעמדה כממליצה, באישור מדיניות התגמול, וזאת משום שמדובר באישור לעסקה ספציפית.

במקרים מיוחדים (כמו למשל כאשר למועמד לכהונה כישורים יוצאי דופן, או במטרה לשמר כוח אדם איכותי במיוחד) מוצע לאפשר אישור תנאי כהונה והעסקה פרטניים גם אם לא הושג הרוב הדרוש באסיפה הכללית לאישור תנאי כהונה והעסקה פרטניים. במקרים אלה תובא עמדת האסיפה הכללית לדיון מחדש בוועדת התגמול ולאחר מכן בדירקטוריון. הוועדה והדירקטוריון ישובו לדון בהצעה בין השאר לאור עמדת האסיפה הכללית. יחד עם זאת מוצע לסייג ולומר כי אפשרות זו לא תהיה קיימת בחברה נכדה ציבורית, שבה כאמור בדברי ההסבר לסעיף 267א המוצע בסעיף 3 להצעת החוק עמדת האסיפה הכללית תהיה מחייבת.

לסעיף קטן (1ג) המוצע: הסעיף הקטן המוצע קובע הליך מחמיר יותר לאישור תנאי כהונתו והעסקתו של המנהל הכללי. תנאי כהונתו והעסקתו של המנהל הכללי בחברה הם, בדרך כלל, הגבוהים ביותר מבין נושאי המשרה בה,

(א) ועדת התגמול;

(ב) הדירקטוריון;

(ג) האסיפה הכללית ובלבד שבחברה ציבורית מתקיים האמור בסעיף 267א(ב)(1) או (2); לעניין אישור האסיפה הכללית לפי פסקת משנה זו, יחולו הוראות סעיף קטן (ג)(4).

(2) אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון כאמור בפסקה (1) יהיו בהתאם למדיניות התגמול, ואולם רשאים ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, במקרים מיוחדים לאשר את העסקה שלא בהתאם למדיניות כאמור, ובלבד שמתקיים האמור בסעיף קטן (ג)(3)(א).

(3) על אף הוראות פסקה (1)(ג), רשאית ועדת התגמול לפטור עסקה עם מי שמועמד לכהן כמנהל הכללי של החברה שמתקיים לגביו התנאי האמור בסעיף 240(ב), מאישור האסיפה הכללית כאמור באותה פסקה, אם מצאה, על יסוד נימוקים שפירטה, כי הבאת העסקה לאישור האסיפה הכללית תסכל את ההתקשרות, ובלבד שהעסקה תואמת את מדיניות התגמול;

(4) בסעיף קטן (ד), במקום "בסעיף קטן (א)" יבוא "בסעיפים קטנים (א), (ג) ו-(ג1)", אחרי "ועדת ביקורת" יבוא "או ועדת תגמול, לפני העניין" ובמקום "ועדת הביקורת" יבוא "הוועדה האמורה".

תיקון סעיף 273 6. בסעיף 273 לחוק העיקרי –

- (1) במקום כותרת השוליים יבוא "עסקה עם דירקטור באשר לתנאי כהונתו והעסקתו";
- (2) האמור בו יסומן "(א)" ובו, במקום "ועדת הביקורת" יבוא "ועדת התגמול";
- (3) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(ב) אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון כאמור בסעיף קטן (א), בחברה ציבורית ובחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, יהיו בהתאם למדיניות התגמול, ואולם רשאים ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, במקרים מיוחדים, לאשר את העסקה שלא בהתאם למדיניות כאמור, ובלבד שמתקיים האמור בסעיף 272(ג)(3)(א) וכן, בחברה ציבורית – מתקיים באישור האסיפה הכללית האמור בסעיף 267א(ב)(1) או (2)".

## ד ב ר י ה ס ב ר

במקרים שבהם מוצעים תנאי כהונה והעסקה שאינם בהתאם למדיניות התגמול, יהיה האישור באותה מתכונת שבה מאושרים תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה אחרים, החורגים ממדיניות התגמול: תנאי הכהונה ייבחנו ויאושרו, במקרים מיוחדים, מתוך התייחסות לשיקולים ולאמות המידה לפי סעיף 267 המוצע והתוספת הראשונה א'; תנאי הכהונה יהיו טעונים את אישור ועדת התגמול, לאחריה הדירקטוריון, ולאחריו אישור האסיפה הכללית (הנדרש ממילא), ואולם בחברה ציבורית יידרש רוב מקרב המיעוט באסיפה הכללית, בדומה לזה שנדרש בקביעת מדיניות התגמול.

במקרים הריגים בלבד, וזאת כדי למנוע ניסיונות לעקוף את המנגנון שקבע המחוקק.

סעיף 6 לפי סעיף 273 לחוק, תנאי כהונתו והעסקתו של דירקטור בחברה מאושרים בידי ועדת ביקורת, הדירקטוריון והאסיפה הכללית.

מוצע להתאים את הליך אישור תנאי כהונתם של דירקטורים בחברה ציבורית ובחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, בהתאם להסדר המוצע. במקרים שבהם תנאי הכהונה והעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה, הליך האישור יהיה בדומה להסדר הקיים – ועדת התגמול תבוא תחת ועדת הביקורת, ולאחריה הדירקטוריון והאסיפה הכללית ברוב רגיל.

(1) בסעיף קטן (א)(1), בסופו יבוא "ובעסקה באשר לתנאי כהונה והעסקה – ועדת התגמול";

(2) בסעיף קטן (ג) –

(א) בפסקה (1), בסופה יבוא "ובעסקה באשר לתנאי כהונה והעסקה – ועדת התגמול";

(ב) אחרי פסקה (2) יבוא:

"(3) בעסקה באשר לתנאי כהונה והעסקה – האסיפה הכללית.;"

(3) אחרי סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון כאמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ג), בעסקה שעניינה תנאי כהונה והעסקה, יהיו בהתאם למדיניות התגמול, ואולם רשאים ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, במקרים מיוחדים, לאשר את העסקה שלא בהתאם למדיניות כאמור, ובלבד שמתקיים האמור בסעיף 272(ג)(3)(א).;"

(4) בסעיף קטן (ד) –

(א) בפסקה (1), אחרי "אישור ועדת הביקורת" יבוא "או ועדת התגמול, לפי העניין (בסעיף קטן זה – הוועדה)" ובמקום "לאחר שוועדת הביקורת" יבוא "לאחר שהוועדה";

(ב) בפסקאות (2) ו-(3), בכל מקום, במקום "ועדת הביקורת" יבוא "הוועדה".

8. אחרי התוספת הראשונה לחוק העיקרי יבוא:

הוספת תוספת ראשונה א'

### **'תוספת ראשונה א'**

(סעיף 2267ב)

#### **חלק א'**

#### **אמות מידה שחובה להתייחס אליהן בקביעת מדיניות התגמול**

- (1) השכלתו, כישוריו, מומחיותו והישגיו של נושא המשרה;
- (2) הסכמי שכר קודמים שנחתמו עם נושא המשרה;
- (3) היחס שבין תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה; לענין זה –

#### **ד ב ר י ה ס ב ר**

התגמול, שתרכז את הטיפול בכל הנוגע לתנאי כהונה והעסקה ולמדיניות התגמול בחברה.

עוד מוצע להבהיר כי אישור תנאי כהונה והעסקה לבעל שליטה או לקרובו בידי האסיפה הכללית יידרש גם אם התנאים המוצעים הם בהתאם למדיניות התגמול של החברה, ואולם יהיה ניתן לאשר, במקרים מיוחדים, תנאי כהונה והעסקה שלא בהתאם למדיניות התגמול אם תנאים אלה מקיימים את השיקולים ואמות המידה לפי סעיף 2267 המוצע והתוספת הראשונה א'.

בנוסף, מכיוון שמדובר בתנאי כהונה והעסקה של דירקטורים, מוצע לקבוע כי אישור האסיפה הכללית יידרש בכל מקרה, בלא אפשרות לדיון מחודש בדירקטוריון.

סעיף 7 לפי סעיף 275 לחוק עסקה של חברה ציבורית וחברת איגרות חוב עם בעל שליטה או קרובו שהם נושאי משרה, לגבי תנאי כהונתם העסקתם, טעונה את אישור ועדת הביקורת והדירקטוריון, ובחברה ציבורית גם את אישור האסיפה הכללית ברוב מקרב המיעוט. מוצע כי בהסדרים אלה, במקום ועדת הביקורת תבוא ועדת

”עובדי קבלן המועסקים אצל החברה” –

- (א) עובדים של קבלן כוח אדם כהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ”ו-1996<sup>2</sup>, שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, כהגדרתו בחוק האמור;
- (ב) עובדים של קבלן שירות כהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ”ו-1996, המועסקים במתן שירות אצל החברה;
- ”שכר” – ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט”ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ”ה-1995<sup>3</sup>;
- (4) כללו תנאי הכהונה וההעסקה רכיבים משתנים – היחס שבין הרכיבים המשתנים והרכיבים הקבועים, והאפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על פי שיקול דעת הדירקטוריון;
- (5) כללו תנאי הכהונה וההעסקה מענקי פרישה – תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו לשיפורם.

### חלק ב'

#### הוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול

- (1) לעניין רכיבים משתנים בתנאי הכהונה וההעסקה –
- (א) ביסוס הרכיבים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה; ואולם חברה רשאית לקבוע כי חלק לא מהותי מהרכיבים כאמור יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה;
- (ב) תקרה לרכיבים המשתנים;
- (2) תנייה שלפיה נושא המשרה יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו על בסיס נתונים אשר התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, או אם הפר חובת אמונים;
- (3) תקופת החזקה מזערית של רכיבים מבוססי מניות בתנאי כהונה והעסקה, תוך התייחסות לתמריצים לטווח הארוך;
- (4) תקרה למענקי הפרישה.”

9. בחוק ניירות ערך, התשכ”ח-1968<sup>4</sup>, בתוספת הרביעית, אחרי פרט 8 יבוא:

תקנות לפי חוק זה	חוק החברות
	מדיניות תגמול לנושאי משרה סעיפים 267א, 267ב,
	ותנאי כהונה והעסקה של 270(2) ו-273(3), ו-273.
	נושאי משרה

### ד ב ר י ה ס ב ר

סעיף 9 התוספת הרביעית לחוק ניירות ערך מונה הוראות בחוק החברות והוראות לפי חוק ומניותיה מוצעות לציבור בישראל, זאת כדי להבטיח הגנה

<sup>2</sup> ס”ח התשנ”ו, עמ’ 201

<sup>3</sup> ס”ח התשנ”ה, עמ’ 210

<sup>4</sup> ס”ח התשכ”ח, עמ’ 234; התשע”ב, עמ’ 17.

10. (א) תחילתו של חוק זה 30 ימים מיום פרסומו (להלן – יום התחילה). תחילה ותחולה
- (ב) הוראות חוק זה יחולו על תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה שייקבעו ביום התחילה או לאחריו, וכן על שינוי או אישור מחדש, ביום התחילה או לאחריו, של תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, שנקבעו לפני יום התחילה.
11. (א) חברה תקבע לראשונה מדיניות תגמול לפי סעיפים 267 ו-2267 לחוק העיקרי הוראות מעבר כנוסחו בסעיף 3 לחוק זה בתוך שישה חודשים מיום התחילה.
- (ב) תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה שתקופת כהונתו או העסקתו, לפי העניין, החלה ביום התחילה או לאחריו ולפני שנקבעה לראשונה מדיניות התגמול לחברה כאמור בסעיף קטן (א), ייקבעו בדרך שבה נקבעים תנאי כהונה והעסקה החורגים ממדיניות התגמול, לפי סעיפים 272(ג)3 ו-4, 273(ג)2, ו-275(ג)1, כנוסחם בסעיפים 5 עד 7 לחוק זה, לפי העניין.

### ד ב ר י ה ס ב ר

החוק המוצע יחולו על תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה שייקבעו ביום התחילה או לאחריו, וכן על שינויים בתנאי העסקה ועל אישור מחדש שלהם (למשל לפי סעיף 275(א) לחוק).

עוד מוצע לקבוע כי מדיניות תגמול תיקבע לראשונה בתוך שישה חודשים מיום התחילה, וזאת כדי להותיר זמן להליכים המחייבים דיונים מקצועיים בוועדת התגמול ובדירקטוריון, וכן כינוס אסיפה כללית מבעוד מועד בהתאם לתקנות לפי החוק.

נאותה על ציבור מחזיקי מניות כאמור בישראל. בשל מהותיותם של ההסדרים המוצעים בחוק המוצע, מוצע להחילם גם על חברות כאמור. יוער כי סעיף 39א לחוק ניירות ערך מסמיך את רשות ניירות ערך לפטור חברה מסוימת מההוראות המנויות בתוספת הרביעית, אם נוכחה כי הדין הזור החל על החברה מביטח די הצורך את ענייניו של ציבור המשקיעים בישראל.

**סעיפים** מוצע לקבוע כי תחילתו של החוק המוצע 10 ו-11 תהיה 30 ימים מיום פרסומו, וכי הוראות