



רשות ניירות ערך
ISRAEL SECURITIES AUTHORITY

מחלקת תאגידיים www.isa.gov.il

עמדת סגל

עמדות סגל הרשות המובאות להלן הינן עמדות מקצועיות המשקפות החלטות ועמדות של הסגל בסוגיות הנוגעות ליישום דיני ניירות ערך. תוכן העמדות המפורסמות מנחה את הרשות והסגל בהפעלת סמכותם והציבור יוכל להשתמש בהן ולהחילן בנסיבות דומות.

עמדה משפטית מספר 13-101: הבהרה בקשר עם איכות הגילוי הנדרש לפי תקנה

10(ב)4 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל - 1970

13.02.2011

א. רקע

בהתאם להוראות תקנה 10(ב)4 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל - 1970 (להלן - "תקנות הדוחות"), נדרש דירקטוריון החברה להסביר בדו"ח הדירקטוריון המצורף לדוח התקופתי השנתי (להלן - "הדוח התקופתי") את הקשר בין התגמולים שניתנו לנושאי המשרה הבכירה ולבעלי העניין בחברה (להלן ביחד - "נושאי המשרה"), בהתאם לדרישות תקנה 21 לתקנות הדוחות, לבין תרומתו של כל אחד מהם לחברה במהלך תקופת הדו"ח, וכן נדרש הדירקטוריון לציין, אם התמורה לנושאי המשרה הינה הוגנת וסבירה.

מטרת החובה המוטלת על הדירקטוריון מכוחה של תקנה 10(ב)4 לתקנות הדוחות הינה, בין היתר, להבטיח כי הדירקטוריון מקיים את חובות האמון והזהירות שלו בקשר עם תגמולי נושאי המשרה, בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן - "חוק החברות"), ובכלל זה את חובתו לפעול לטובת החברה.

לשם כך, נדרש הדירקטוריון, מדי שנה, עובר למועד הגשת הדוח התקופתי, לבחון את הסכמי השכר ו/או הסכמי הניהול (להלן - "ההסכמים") עם נושאי המשרה, ובכלל זה גם עם בעלי השליטה בחברה, ולתת בדוח התקופתי הסברים, בדבר הקשר בין סכומי התגמול (מכוח ההסכמים או כל מקור אחר) לבין תרומת כל אחד מנושאי המשרה לחברה בתקופת הדוח. כמו כן, על הדירקטוריון להצהיר על הוגנותם וסבירותם של התגמולים או לחילופין אי הוגנותם ואי סבירותם של התגמולים, בהתייחס לאותה תקופה. את הבחינה האמורה, על הדירקטוריון לערוך גם בהתייחס להסכמים קיימים, שאושרו בעבר כדון, ולכן הינם בעלי תוקף משפטי, וכל זאת, בהתייחס לנסיבות הקיימות במועד הבחינה.

סגל הרשות רואה חשיבות רבה לפרטי הגילוי הניתנים במסגרת תקנה 10(ב)(4) לתקנות הדוחות, ולפיכך, גם להליך הבחינה והדיון, הנערך על ידי הדירקטוריון בקשר עם הנדרש בתקנה זו.

במהלך השנה האחרונה, במסגרת בדיקות שערך סגל הרשות בקשר עם יישום תקנה 10(ב)(4) לתקנות הדוחות, התגלו מקרים רבים ובהם ליקויים ביישומן של הוראות התקנה, ובכלל זה, העדר כל התייחסות להוראות התקנה, גילוי חסר ולקוני, התייחסות לכלל נושאי המשרה במקובץ, וכן מקרים שבהם לא קיים הדירקטוריון דיון כלשהו בדבר הקשר שבין התגמולים שניתנו לבין תרומתו של נושא המשרה לחברה ו/או בקשר עם היות התגמולים הוגנים וסבירים.

לאור כל האמור לעיל, ולקראת פרסום הדוח התקופתי לשנת 2010, ראה סגל הרשות לנכון לפרסם הבהרה זו ובה דגשים, שיפורטו להלן, בקשר עם הליכי הבחינה והגילוי הנדרשים מועדת הביקורת והדירקטוריון בעניין זה, בהתאם להוראות תקנה 10(ב)(4) האמורה.

ב. דגשים עיקריים

1. בחינתם של תנאי התגמול, סבירותם והקשר בינם לבין תרומתם של נושאי המשרה, תעשה לגבי כל נושא משרה **בנפרד**, כאשר המידע הנדרש לו לצורך כך והקריטריונים לבחינה זו, ייקבעו על ידי הדירקטוריון מבעוד מועד, ויהוו את הבסיס לבחינתם של תנאי התגמול, כאמור. בנוסף, יינתן לפרטי המידע ולקריטריונים האמורים גילוי בדוח התקופתי במסגרת הפירוט הנדרש בהתאם להוראות תקנה 10(ב)(4) לתקנות הדוחות. מבלי לגרוע מכלליות האמור, יש לבחון, במסגרת זו, בין היתר, גם את עמידתו של נושא המשרה בדרישות התפקיד בו הוא מכהן, ובהוראות ההסכמים עימו.

2. בחינה כאמור, תיערך על ידי הדירקטוריון **בכל שנה מחדש עובר למועד הגשת הדוח התקופתי**. במסגרת זו ידון הדירקטוריון בקשר שבין התגמול **באותה שנה** לתרומתו של אותו נושא משרה או נותן שירותי הניהול, לפי העניין **באותה שנה**, ויפרט במסגרת דוח הדירקטוריון את עיקרי הדיון ותוצאותיו. כמו כן, יקבע הדירקטוריון האם התנאים והתמורה המשולמת לנושא המשרה או לבעל העניין בגינם **הוגנים וסבירים**, אם לאו, ויגלה זאת בדו"ח, תוך הבאתם בחשבון של תנאי השוק הקיימים בשנת הדיווח הרלוונטית ובמועד הבחינה על ידי הדירקטוריון.

3. החובה לקיים בחינה, דיון וגילוי מצידו של הדירקטוריון, חלה גם לגבי תגמולים הנובעים מהסכמים ישנים, ככל שקיימים כאלה, גם אם אושרו בשעתם כדיון, והינם בעלי תוקף משפטי.

4. על מנת שיוכל לקיים את החובות המוטלות עליו בעניין זה, ולבצע בחינה ראויה של התגמולים הניתנים לנושאי המשרה בחברה, על הדירקטוריון לדאוג לכך כי יובאו בפניו, מבעוד מועד, מלוא הנתונים הרלוונטיים לגבי כל נושא משרה, כנדרש בהוראות תקנה 21

ו-22 לתקנות הדוחות, ובהוראות חלקים ב' ו-ג' לתוספת השישית לתקנות אלה (להלן – **"התוספת"**).

יודגש, כי מידע חלקי, חסר ו/או לקוי, שאינו עולה בקנה אחד עם מלוא דרישות הגילוי בהתאם לתקנות אלו, אינו מאפשר לדירקטוריון לבצע את המוטל עליו, בכל הנוגע לבחינה ראויה של תנאי התגמול של נושאי המשרה ו/או של מי שמעניק לה שירותי ניהול.

5. למותר לציין, כי מקום שהדירקטורים סבורים, כי התגמולים הניתנים למי מנושאי המשרה אינם הוגנים וסבירים עוד ביחס לתרומתו של נושא המשרה, קמה לחברה החובה למתן מלוא הגילוי הנדרש בעניין, ובכלל זה:

(א) עמדת הדירקטוריון כי התגמולים אינם הוגנים וסבירים, בנסיבות העניין, והנימוקים לכך;

(ב) הבחינה שערך הדירקטוריון בדבר השלכות עמדתו האמורה, לרבות ההשלכות על המשך ההתקשרות עם נושא המשרה בהתאם להסכמים הקיימים עימו.

בהקשר זה, עמדת סגל הרשות הינה, כי יתכנו מקרים, שבהם תשלום תגמולים לנושא משרה, בסכום העולה על השווי הכלכלי של השירותים הניתנים על ידו לחברה, ייחשב ככזה, שאינו עולה בקנה אחד עם "טובת החברה", ולפיכך, המשך תשלומו עלול להיות בניגוד לחובות האמון והזהירות המוטלות על הדירקטורים בחברה. כמו כן, ככל שתשלום כאמור, הינו לבעל השליטה בחברה, הרי שתשלומו, עלול להיחשב במקרים מסוימים, כהפרה של חובת ההגיונות של בעל השליטה וכחלוקה אסורה, כמשמעותם של מונחים אלה בחוק החברות.

6. הגילוי הניתן בדוח התקופתי, בהתאם להוראות התקנות האמורות, לגבי השירותים הניתנים לחברה על פי כל אחד מההסכמים, על כל מרכיביהם ומאפייניהם, נדרש להיות מפורט וברור, וזאת על מנת לאפשר לציבור המשקיעים לוודא כי הדירקטורים קיבלו החלטה מושכלת לגבי סבירותו והוגנותו של התגמול אל מול תרומתו של נושא המשרה או נותן שירותי הניהול.

האמור בנייר זה משקף את עמדת סגל הרשות באשר לדרישות הדין. בהתאם, יבחן סגל הרשות את יישום האמור בנייר זה במסגרת בדיקותיו, ובכלל זה, לגבי הדוח התקופתי לשנת 2010.

אמיר הלמר, עו"ד
חווה בינשטוק, עו"ד
שוקי אהרון