



# רשות ניירות ערך ISRAEL SECURITIES AUTHORITY

## מחלקת תאגידיים

### יחידת הביקורת

#### דוח ריכוז ממצאים בנושא

#### גילוי בדבר תגמולים לבעלי עניין ונושאי משרה בכירה בהתאם לתקנה 21

יוני 2016

#### הקדמה

יחידת הביקורת של מחלקת תאגידיים ("סגל הרשות") ביצעה ביקורת רוחב בנושא גילוי בדבר תגמולים לבעלי עניין ולנושאי משרה בכירה בהתאם לתקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים) התש"ל-1970 ("תקנה 21" או "התקנה") במדגם שכלל 6 תאגידיים מדווחים ("חברות המדגם").

דוח ריכוז ממצאים זה מפרט מספר סוגיות אשר עלו במסגרת הביקורת ואשר מתייחסות להיבטי הגילוי והמידעה, וזאת במטרה לשקף בפני ציבור התאגידיים המדווחים את עמדות סגל הרשות בכל הנוגע לסוגיות אלה.

#### סוגיות שעלו במסגרת ממצאי הביקורת

##### 1. שלמות הגילוי שניתן במסגרת תקנה 21

בבדיקה זו, ביקש סגל הרשות לבחון האם קיימת התאמה בין השכר שדווח במסגרת התקנה לבין הנתונים שתועדו במערכת הנהלת החשבונות והשכר של החברות.

ממצאי הבדיקה העלו כי במרבית חברות המדגם קיימת התאמה בין השכר שדווח במסגרת התקנה לבין הנתונים שתועדו במערכות הנהלת החשבונות והשכר של החברות, כפי שהועברו לעיונו של סגל הרשות. יחד עם זאת, נמצאו מספר מקרים בודדים בהם הוצאות שונות שניתן היה לייחס לנושאי המשרה לא נכללו במסגרת הסכומים שהוצגו בגילוי בתקנה כגון: הוצאות בגין עדכון הפרשות לסיום יחסי עובד מעביד שחושבו לעובד, הוצאות בגין שי לחג לעובד, ייחוס הוצאות פחת רכב שבבעלות החברה ואשר שימש את העובד וכן אגרות בגין חברות בארגונים מקצועיים ששולמו בעבור העובד.

היות שדובר בהפרשים בעלי השפעה זניחה או לא מהותית על הגילוי שניתן במסגרת תקנה 21 בדוח התקופתי, לא נדרשו החברות לבצע תיקון לגילוי האמור אולם ממצאים אלה הובאו לידיעת החברות על מנת שיכללו הוצאות אלו במסגרת תקנה 21 בדוחות התקופתיים שיתפרסמו בעתיד.

## 2. נאותות מדידת הסכומים שהוצגו במסגרת הגילוי בתקנה 21

בבדיקה זו, ביקש סגל הרשות לבחון מדגמית האם סכומים שהוצגו במסגרת הגילוי בתקנה נמדדו באופן נאות. ממצאי הבדיקה המדגמית בקשר לשתי חברות העלו כי, סכומים שהוצגו במסגרת הגילוי לא נמדדו באופן נאות כמפורט להלן:

א. בחברה אחת נמצא כי הוצאות בגין סיום יחסי עובד מעביד שנכללו במסגרת התקנה, חושבו על פי תקני חשבונאות ישראלים ולא על פי תקני חשבונאות בינלאומיים (IFRS), מה שהוביל לכך שבמסגרת התקנה הוצגו סכומים שונים מאלה שנכללו בדוחות הכספיים.

ב. בחברה אחרת נמצא כי נפלה טעות בחישוב המענק של אחד מנושאי המשרה הבכירה בחברה, כך שבפועל שולם לו סכום עודף אשר הוא לא היה זכאי לו על פי תנאי המענק. בעקבות הביקורת שנערכה, פעלה החברה להשבת הסכום העודף שניתן לנושא המשרה הבכירה.

ג. במקרה אחר נמצא כי חברה אינה נוהגת לכלול במסגרת ההפרשה לחופשה תוספת בגין הזכויות הסוציאליות להן זכאים עובדי החברה, וזאת למרות שבעת ניצול ימי החופשה זכאים עובדי החברה לתשלום עבור זכויות סוציאליות. לאור האמור, ההפרשה לחופשה אינה משקפת במלואה את התחייבות החברה לתשלום. בעקבות הביקורת ביצעו החברה ורואה החשבון המבקר בדיקה ממנה עלה כי הפער אינו מהותי וכי החברה תפעל לתיקון הנושא בעתיד.

בהמשך לליקויים שהוצגו לעיל, לא נדרשו החברות לבצע תיקון למפרע של הגילוי היות ודובר בסכומים שהינם זניחים או שאינם מהותיים, אולם בעקבות הביקורת הבהירו החברות כי הן תפעלנה בדוחות התקופתיים הבאים למדוד את הסכומים כנדרש.

## 3. הגילוי הנדרש בהתאם לתוספת השישית לתקנה 21

בבדיקה זו, ביקש סגל הרשות לבחון האם הגילוי שניתן במסגרת התקנה תואם את הנדרש בהתאם להוראות התוספת השישית לתקנה 21.

התוספת השישית לתקנה 21 קובעת, בין היתר, כי אם ניתן תגמול במסגרת תכנית תגמולים של התאגיד או תאגיד בשליטתו, יפורטו תנאיה של התוכנית; אם היה התגמול כולו או חלקו, מבוסס על ביצועי התאגיד או על עמידה ביעדים, יובא תיאור מפורט של המנגנון לקביעת התגמול, ולרבות המדדים והיעדים המשמשים לקביעתו; חושב התגמול לפי נוסחה המבוססת על נתונים בדוחות הכספיים, יפורטו מרכיבי הנוסחה וכן אם כלל התגמול סכומים בשל ביצועים ותוצאות חד-פעמיים, יצוינו ביצועים ותוצאות אלה.

באחת מהחברות ("החברה האם") נמצא כי בהתאם למדיניות התגמול של אחת מהחברות המוחזקות על ידה ("החברה הבת"), תשלום מענק לנושא המשרה הבכירה בחברה הבת היה מותנה בעמידה בסף מסוים של רווח שנתי.

הרווח השנתי כפי שנקבע במדיניות התגמול היה יכול להיות מחושב גם כ"רווח מתואם" קרי רווח בנטרול הוצאות/הכנסות חד-פעמיות.

מבדיקתנו עלה כי במסגרת הגילוי שניתן מכוח תקנה 21 של החברה האם לא ניתן הגילוי הנדרש בהתאם לתוספת השישית לתקנה 21, פירוט המסביר את ההתאמות שבוצעו לרווח הנקי של החברה הבת על מנת לעמוד בתנאי הסף למענק. נציין כי הדבר אף קיבל משנה תוקף לאור דיווח מקדים שפרסמה חברת הבת, עוד טרם פרסום הדוחות הכספיים השנתיים, אשר פירט את תוצאות פעילותה של חברת הבת לשנת 2014 ואשר לפיו סכום הרווח המתואם שהוצג היה שונה מזה ששימש בסופו של דבר כרווח המתואם לצורך חישוב סף המענק לאותו נושא משרה.

לאור האמור, התבקשה החברה בהתאם לבקשת סגל הרשות, להשלים את הגילוי האמור בתקנה 21 במסגרת הדוחות התקופתיים לשנת 2015.

#### 4. נושאים נוספים שעלו אגב הביקורת - קביעת יעדים אישיים מדידים

במסגרת תיקון 20 לחוק החברות נקבע, בין היתר, כי יעדיהם של נושאי משרה בחברה יהיו מבוססים על קריטריונים הניתנים למדידה ("יעדים מדידים") ובראיה ארוכת טווח. חרף כלל זה נקבע כי חברה יכולה לקבוע במדיניות התגמול שלה שחלק לא מהותי ממענקי נושאי המשרה יהיו מבוססים על קריטריונים שאינם ניתנים למדידה אלא כמענק בשיקול דעת.

מבדיקתנו עלה כי היו מקרים בהם בחלק מהיעדים המדידים שנקבעו לסמנכ"לים בחברה על ידי ועדת התגמול לא נקבעו קריטריונים הניתנים למדידה לשם בחינה אובייקטיבית של העמידה בהם ולא נקבעו משקולות ליעדים השונים.

היעדר קביעת קריטריונים מדידים אובייקטיביים לבחינת העמידה ביעדים האישיים של נושאי משרה ואי קביעת משקולות ליעדים השונים עלולים להפוך את המענק הניתן על בסיסם למענק בשיקול דעת.

עם זאת, לאור תיקון החקיקה שנכנס לתוקף ביום 8 למרץ 2016<sup>1</sup>, אשר בכפוף למדיניות התגמול מאפשר מתן מענק בשיקול דעת לכפופי מנכ"ל באישור ועדת התגמול והדירקטוריון ללא מגבלת סכום ולאור העובדה שמדובר בסכומים לא מהותיים, סגל הרשות לא הביע את עמדתו בעניין זה.

\*\*\*

<sup>1</sup> צו החברות (שינוי התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ו - 2016