

## הכנסת העשרים וחמש

יוזמת : חברת הכנסת מרב מיכאלי

2045/25/פ

הצעת חוק תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות, התשפ"ג-2023

הגדרות

1. בחוק זה –

"אמצעי שליטה", "שליטה" – כהגדרתם בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968<sup>1</sup>;

"חברה ציבורית" – כהגדרתה בחוק החברות;

"חוק החברות" – חוק החברות, התשנ"ט-1999<sup>2</sup>;

"כללי החשבונאות המקובלים" – כללי החשבונאות החלים על התאגיד לפי דין, ובאין כללים שחלים לפי דין – תקני חשבונאות שקבע המוסד הישראלי לתקינה וחשבונאות;

"נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

"שכר" – לרבות תנאים נלווים לשכר, ובכלל זה החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד;

"תאגיד קשור" לחברה הציבורית – כל אחד מאלה:

(1) תאגיד הנשלט בידי חברה ציבורית;

(2) תאגיד שליטה של החברה הציבורית;

גוף אחר שתאגיד השליטה שלו הוא תאגיד השליטה של החברה הציבורית וכן תאגידים שבשליטתם.

"תאגיד שליטה" של חברה הציבורית – תאגיד שמתקיימים בו כל אלה:

(1) הוא שולט בחברה הציבורית;

<sup>1</sup> ס"ח התשכ"ט, עמ' 234.  
<sup>2</sup> ס"ח התשנ"ט, עמ' 189.

(2) הוא מחזיק 30 אחוזים או יותר מסוג מסוים של אמצעי שליטה בחברה הציבורית שהוא שולט בה כאמור בפסקה (1);

(3) יותר ממחצית מכלל נכסיו הם אמצעי שליטה בחברות ציבוריות שהוא שולט בהן;

"תגמול" – לרבות התחייבות למתן תגמול, בין במישרין ובין בעקיפין, ולרבות סכום כסף וכל דבר שהוא שווה כסף, שכר, מענק, דמי ניהול, דמי ייעוץ, דמי שכירות, עמלה, ריבית, תשלום מבוסס מניות, תגמול פרישה שאינו תשלום פנסיוני, טובת הנאה וכל הטבה אחרת, והכול למעט דיבידנד.

2. אישור התקשרות למתן תגמול (א) התקשרות של חברה ציבורית עם נושא משרה בכירה או עובד בחברה הציבורית במישרין או בעקיפין, באשר לתנאי כהונתו או העסקתו, הכוללת מתן תגמול שההוצאה החזויה בשלו בשנה, כפי שחושבה למועד האישור בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים, צפויה לעלות על גובה התקרה לתשלום בהתאם לדרגת החברה, טעונה אישור של אלה בסדר הזה:

(1) ועדת התגמול של החברה הציבורית ובהעדר ועדת תגמול – ועדת הביקורת של החברה הציבורית אם קיימת ועדה כאמור;

(2) דירקטוריון החברה הציבורית;

(3) אישור האסיפה הכללית בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות; לעניין פסקה זו, "בעלי עניין אישי" – לרבות עניין אישי שלילי באישור ההתקשרות.

(ב) גובה התקרה לתשלום יקבע בהתאם לתוספת השנייה ועל פי דרגת החברה כמפורט בתוספת הראשונה.

(ג) הוראות סעיף 280 לחוק החברות יחולו, בשינויים המחויבים, על התקשרות של חברה ציבורית עם נושא משרה בכירה או עובד כאמור בסעיף קטן (א) שלא אושרה בהתאם לקבוע באותו סעיף קטן, ובכלל זה אם נפל בהליך האישור פגם מהותי או אם ההתקשרות נעשתה בחריגה מהותית מן האישור.

3. חישוב סכום התגמול חישוב סכום התגמול הניתן לנושא משרה בכירה או עובד בחברה ציבורית לעניין סעיף 2(א) יכלול את סך כל התגמולים המשולמים לו בקשר לכהונתו או העסקתו הן בחברה הציבורית והן בתאגידים הקשורים לחברה הציבורית.

4. ערך התגמול המשתנה (א) סך ערך התגמול המשתנה המוענק בגין ביצועי שנה קלנדרית לא יעלה על 50% מסך התגמול הקבוע באותה שנה; לעניין זה, "גמול משתנה" – מניות ומכשירים מבוססי מניות, זכות לקבלת מניות וכן כל תמורה לא קבועה אחרת.

(ב) 50% לכל הפחות מתוך סך התגמול המשתנה, יוענקו בצורת מניות ומכשירים מבוססי מניות של החברה הציבורית המעניקה; יתרת התגמול המשתנה תיקבע על בסיס אחוזים, בשיעור שייקבע על ידי החברה, מתוך הרווח הנקי של החברה בגין שנה קלנדרית.

(ג) התגמול המשתנה שייקבע לנושא משרה בכירה ציבורית יופקד בחשבון ייעודי ככל שהחברה הרוויחה בשנה מסוימת או ייגרע ככל שהחברה הפסידה בשנה מסוימת בשיעור האחוז שנקבע על ידי החברה.

(ד) הסכום הנצבר בחשבון הייעודי יועבר לרשותו של נושא המשרה בחלוף שנה מתום תקופת העסקתו; הפסידה החברה במהלך השנה מתום תקופת העסקתו של נושא המשרה, יקוזז מהסכום הצבור בחשבון הייעודי הסכום לפי החישוב שקבעה החברה בשנה הקודמת לעניין התגמול המשתנה, המבוסס על אחוזים מתוך הרווח הנקי; חישוב שווי הגמול המשתנה, לפי סעיף זה, יהיה לפי שווי השוק ביום ההענקה.

תיקון פקודת מס 5. בפקודת מס הכנסה<sup>3</sup> –  
הכנסה

(1) בסעיף 32, אחרי פסקה (16) יבוא:

”(17) (א) הוצאה בשל עלות שכר שנשאה בה חברה ציבורית, במישרין או בעקיפין, בשנת המס, בעד נושא משרה בכירה או עובד, העולה על גובה התקרה לתשלום (בפסקה זו – ההוצאה העודפת) כאמור בסעיף 2(א) לחוק תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות, התשע”ו–2016 (בפסקה זו – חוק תגמול נושאי משרה); בחישוב עלות השכר, לפי פסקה זו, יובאו בחשבון עלות השכר שנשאו בה החברה הציבורית והתאגידים הקשורים לחברה הציבורית בעד אותו נושא משרה בכירה או עובד (בפסקה זו – עלות השכר הכוללת) וההוצאה העודפת תיוחס לחברה הציבורית ולתאגידים הקשורים לה, בהתאם ליחס בין עלות השכר שנשאו בו כל אחד מהם לעלות השכר הכוללת.

(ב) לעניין חישוב עלות השכר לפי פסקת משנה (א), לבקשת חברה ציבורית יראו את ההוצאה בעד מענק עקב פרישה או מענק עקב מוות כמשמעותם בסעיף 9(א7), כאילו הוצאה בחלקים שווים בשנות העבודה שבשלהן משולם המענק, אך בלא יותר מארבע שנות המס המסתיימות בשנה שבה ניתן המענק.

<sup>3</sup> דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 6, עמ' 120.

(ג) בפסקה זו –

"הוצאה בשל הענקת מניות או זכות לקבלת מניות" – סך הוצאה השנתית שאותה יש לרשום בדוחות הכספיים בשל הענקה של מניות או זכות לקבלת מניות, לנושא משרה בכירה או לעובד, והכול בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים;

"כללי החשבונאות המקובלים", "נושא משרה בכירה", "תאגיד קשור" – כהגדרתם בחוק תגמול נושאי משרה;

"עלות שכר" – שכר, סכום ששילם מעביד לקרן השתלמות או לקופת גמל, וכן סכום תשלום דמי ביטוח ששילם המעביד בעד עובדו לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995<sup>4</sup>;

"שכר" – כל אחד מאלה:

(1) הכנסה כאמור בסעיף 2(2);

(2) מענק עקב פרישה או מענק עקב מוות כמשמעותם בסעיף 9(א7);

(3) השתכרות או רווח כמשמעותם בסעיף 2(1) ו-2(10).

"תקרה לתשלום" – בהתאם לתוספת השנייה ועל פי דרגת החברה כמפורט בתוספת הראשונה בחוק תגמול נושאי משרה, בניכוי הוצאה בשל הענקת מניות או זכות לקבלת מניות.";

(2) בסעיף 121(א) –

(א) במקום פסקה (3) יבוא:

"(3) על כל שקל חדש מ-501,961 שקלים חדשים עד 1,199,999 שקלים חדשים – 48%";

(ב) אחרי פסקה (3) יבוא:

"(4) על כל שקל חדש מ-1,200,000 שקלים חדשים עד 1,999,999 שקלים חדשים – 65%";

(5) על כל שקל חדש נוסף – 70%";

<sup>4</sup> ס"ח תשנ"ה, עמ' 210.

(3) אחרי סעיף 141א יבוא :

"דיווח על עלות 141ב. (א) חברה ציבורית תדווח למנהל, במועד שכר כוללת האמור בסעיף 132 ובטופס שיקבע המנהל, על כל נושא משרה בכירה או עובד אשר עלות השכר המשולמת לו בידי החברה הציבורית, בעצמה או יחד עם תאגידיים הקשורים לה, עולה על התקרה לתשלום; חברה ציבורית תצרף לדיווח האמור את אופן חישוב עלות השכר או עלות השכר הכוללת והתקרה לתשלום ותפרט לגבי כל תאגיד את החלק המשולם על ידו.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חובת הדיווח על עלות שכר כוללת תחול על תאגיד שליטה שחברה ציבורית נשלטת על ידו.

(ג) החברה הציבורית תעביר העתק מהדיווח לפי סעיף קטן (א) יועבר לתאגידיים קשורים לה.

(ד) בסעיף זה –

"עלות השכר הכוללת" – כמשמעותה בסעיף 32(17)(ב);

"תקרה לתשלום" – כהגדרתה בסעיף 32(17)(ד);

"תאגיד שליטה" – כהגדרתו בחוק תגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות, התשע"ו–2016.

6. ביצוע ותקנות שר האוצר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי, באישור ועדת הכספים של הכנסת, להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.

7. תחולה הוראות חוק זה יחולו על התקשרות כאמור בסעיף 2(א) שאושרה ביום פרסומו של חוק זה (להלן – יום הפרסום) ואילך, ואולם לגבי התקשרות כאמור שאושרה לפני יום הפרסום – יחולו הוראות חוק זה בתום חצי שנה מיום הפרסום והיא תהיה טעונה אישור לפי הסעיף האמור עד לאותו מועד.

### תוספת ראשונה

(סעיף 2)

דרגה	הון עצמי (בגוף מוסדי בתוספת שווי
------	----------------------------------

	נכסים מנוהל בשקלים חדשים
א	עד 43,892,415
ב	מעל 43,892,415 עד 87,784,820
ג	מעל 87,784,820 עד 274,328,460
ד	מעל 274,328,460 עד 1,170,807,800
ה	מעל 1,170,807,800

#### תוספת שנייה

(סעיף 2)

סכום הגמול השנתי במרבי בשקלים חדשים	דרגת החברה
840,000	א
1,081,130	ב
1,417,668	ג
1,939,675	ד
2,519,960	ה

#### דברי הסבר

שכר הבכירים בחברות ציבוריות מצוי בדיון ציבורי שנים רבות על רקע טענות בדבר גובהו המופרז וחולשתם של מנגנוני הבקרה והפיקוח בגופים אלה. היקפי השכר בחברות הציבוריות גדלו בשנים האחרונות באופן ניכר. בשנת 2012 נכנס לתוקף חוק החברות (תיקון מס' 20) התשע"ג-2012 שהסדיר את קביעת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות. ההסדר בתיקון 20 לא כלל התערבות ישירה של המחוקק בגובה השכר אלא דרך התערבות עקיפה במנגנוני קבלת ההחלטות, במבנה התגמול ובאופן הענקתו. ההסדר הקיים בחוק החברות, התשנ"ט-1999 אינו נותן מענה מספק לגובה שכר נושאי המשרה ולתופעה לפיה נושאי משרה בכירים אינם מתוגמלים בהתאם לתפקתם וביצועיהם.

החוק המוצע מבוסס בין היתר על מספר הצעות חוק קודמות שהיו בנושא ובראשן הצעת חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידי פיננסים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג) התשע"ד-2014. עם זאת החוק המוצע ייחודי ושונה מההצעות הקודמות במספר דרכים: ראשית, החוק המוצע חל על כלל החברות הציבוריות בניגוד לתחולתן של חלק מההצעות הקודמות על תאגידי פיננסים בלבד, זאת מאחר והסיכונים וההשלכות של שכר שאינו תואם את התפוקה חלים על כלל החברות הציבוריות. שנית, החוק המוצע קובע מנגנון גמיש עם התאמה בין הון החברה לשכר נושא המשרה, בניגוד לקביעת סכום קבוע כפי שהוצע בעבר; זאת, כדי להתאים בין הסיכון לו אחראי נושא המשרה, לשכרו. שלישית, החוק המוצע קובע מנגנון חדש, שאינו מופיע בהצעות הקודמות, להסדרת התגמול המשתנה, זאת כדי לקשור בין ביצועי החברה בטווח הארוך לבין שכרו של נושא המשרה. ההסדר מפחית את הסיכון המופרז שעלול ליטול נושא המשרה על ידי יצירת קופה לטווח ארוך בה נצבר התגמול המשתנה שמקוּוּז עם הפסדי החברה בתקופה הקבועה.

החוק המוצע כולל 3 הוראות עיקריות:

- קביעת תקרה לתשלום שכר לנושאי משרה בהתאם להון החברה, חריגה מתקרה זו תהיה טעונה אישור מיוחד. להתקשרות עם נושא משרה בכירה או עובד שנעשתה בלא קבלת האישורים הנדרשים לא יהיה תוקף.
- ככל שתאושר חריגה מהתקרה לתשלום, לא יותרו ניכויים בבירור ההכנסה החייבת במס של החברה הציבורית, בגין הוצאות שכר של נושאי משרה שהם מעבר לגובה התקרה לתשלום.

- שכר נושא משרה יכלול תגמול קבוע; ככל שחברה ציבורית תהיה מעוניינת להעניק בנוסף תגמול משתנה, הוא יהיה מוגבל לגובה של 50 אחוז מסך התגמול הקבוע. בנוסף, לפחות מחצית מהתגמול המשתנה יינתן בצורת מניות ומכשירים מבוססי מניות של החברה כדי לקשור בין ביצועי התאגיד לבין התגמול לעובד. התגמול המשתנה שאינו מבוסס מניות, יינתן כאחוז מהרווח הנקי של החברה וייצבר בקופה ייעודית. סכום זה יקוזז עם הפסדי החברה ככל שיהיו, כדי למנוע נטילת סיכון יתר בטווח הקצר. התגמול המשתנה יועבר לנושא המשרה רק בתום שנה ממועד העסקתו, כאשר בשנה זו הסכום הנצבר ימשיך להתעדכן בהתאם לביצועי החברה.

## הגדרות

להגדרות "שכר" ו"תגמול" – הגדרת "שכר" והגדרת "תגמול" מבוססות על תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, שעניין חובות גילוי אודות תגמול לבעלי עניין ונושאי משרה בכירה. לעניין הגדרת "שכר", מוצע לקבוע כי שכר לעניין החוק המוצע יכלול את כל הרכיבים הנכללים תחת שכר ה"ברוטו" של העובד, לרבות תנאים נלווים לשכר, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד. לעניין ההגדרה "תגמול", מוצע לקבוע כי תגמול לעניין החוק יכלול את כלל רכיבי התגמול המשולמים לנושא משרה בכירה או לעובד בשל כהונתו או העסקתו, במישרין או בעקיפין, לרבות סכום כסף וכל דבר שהוא שווה כסף, שכר, מענק, דמי ניהול, דמי ייעוץ, דמי שכירות, עמלה, ריבית, תשלום מבוסס מניות, וכל הטבה אחרת למעט דיבידנד.

**סעיף 2** מוצע לקבוע תקרה לתשלום השכר המותאמת להון החברה, אשר חריגה ממנה תדרוש אישור מנגנוני בקרה ופיקוח בסדר הבא: ועדת תגמול של החברה הציבורית, דירקטוריון ואסיפה כללית. לעניין אישור האסיפה הכללית יחולו התנאים הקבועים בחוק החברות לגבי החלטות הטעונות אישור של רוב מיוחס מקרב בעלי מניות המיעוט. בהקשר זה, מוצע להבהיר, כי בעלי מניות להם עניין אישי שלילי לא יכללו בקרב בעלי מניות המיעוט, שמקרבם נדרש רוב, זאת כדי למנוע אפשרות מבעל מניות מיעוט להצביע משיקולים שאינם לגופו של עניין, כגון מצב שבו בעל מניות מיעוט הוא בעל אינטרס נוסף בחברה המתחרה בחברה בה אמורה להתקבל ההחלטה, או לחלופין מצב בו המיעוט מבקש לנהוג בסחטנות. מוצע כי גובה התקרה לתשלום ייקבע על פי הון החברה על מנת לקשור בין גובה השכר לגודל הסיכון המוטל על נושא המשרה.

**סעיף 3** מוצע לכלול בסכום התשלום את כל התגמולים שמשולמים לנושא המשרה בקשר לכהונתו, אף אם אלה משולמים לו על-ידי חברה קשורה. הוראה זו תהווה אמצעי בקרה נוסף על הפרקטיקה הרווחת במשק, לפיה שכרם של נושאי המשרה משולם מכיסו של בעל השליטה בחברה, דבר הפוגע בממשל התאגידי התקין בחברות הציבוריות, ומעוות את תמריציהם של נושאי המשרה.

**סעיף 4** מוצע להגביל את גובה התגמול המשתנה לחצי מסך התגמול הקבוע, וכן לקבוע שלפחות חצי מן התגמול המשתנה יוענק בצורת מניות ומכשירים מבוססי מניות של החברה; זאת כדי לקשור בין תגמול נושא המשרה לביצועי החברה. מנגנון זה גם קיים בהוראות ניהול בנקאי תקין A301. כל התגמול המשתנה שאינו מוענק בצורת מניות או מכשירים מבוססי מניות, יוענק כאחוז מתוך הרווח הנקי של החברה באותה שנה, אחוז זה נתון לקביעת החברה. מוצע עוד שכל התגמול המשתנה המבוסס על הרווח הנקי של החברה יופקד בקופה ייעודית שתפתח למטרה זו. הסכום הנצבר בקופה יועבר לנושא המשרה רק בחלוף שנה מתום תקופת העסקתו, כאשר בסוף כל סוף שנה יופקד לקופה זו האחוז שקבעה החברה מתוך הרווח הנקי. עדכון הסכום בקופה יתבצע בין אם מדובר בסכום חיובי ובין אם מדובר בסכום שלילי שייווצר כתוצאה ממכפלת האחוז הקבוע ברווח נקי שלילי, שהוא למעשה הפסד באותה שנה.

מנגנון זה קושר בין ביצועי נושא המשרה לבין רווחי החברה ומתגמל את נושא המשרה בהתאם לתפוקתו ותרומתו באותה שנה. צבירת התגמול בקופה לטווח ארוך, תוך קיזוז שוטף עם הפסדים, מונעת מנושא המשרה לקחת סיכונים מופרזים בטווח הקצר כדי למקסם את התגמול בגין אותה תקופה, סיכונים אשר עלולים לפגוע בחברה בטווח הארוך. התגמול הנצבר בקופה יועבר לידי נושא המשרה רק בחלוף שנה מתום תקופת העסקתו; זאת כדי למנוע מצב שבו בשנת העסקתו האחרונה ייטול נושא המשרה סיכון מופרז, או שיתנהל בצורה שתשיא רווח בטווח קצר אולם תיצור נזק לחברה לאחר סיום העסקתו. בשנה זו יופקד לקופה, או יגרע ממנה, סכום המבוסס על אותו אחוז מהרווח הנקי שנקבע בשנה הקודמת. כך אם נושא המשרה ביצע את תפקידו כראוי בשנתו האחרונה בחברה הוא יתוגמל על כך גם בשנה שאחריה, ולהיפך.

**סעיף 5** מוצע להוסיף לפקודת מס הכנסה לסעיף 32, העוסק בהוצאות אסורות בניכוי לצרכי מס את פסקה (17), כך שחברה ציבורית לא תוכל להכיר בהוצאה בגין שכר המשולם לנושא משרה או עובד העולה על גובה התקרה לתשלום. בדומה למנגנון המוצע בסעיף 2, גובה התקרה לתשלום יקבע על פי דרגת החברה בהתאם לקבוע בתוספות השנייה. דרגת החברה תיקבע על פי הון החברה בהתאם לקבוע בתוספת הראשונה.

סעיף זה אינו מונע מחברה לשלם לנושא משרה שכר הגבוה מהתקרה לתשלום, אלא קובע כי חריגה מהתקרה לא תוכר כהוצאה לצרכי מס. תכליתו של סעיף זה הוא ליצור תמריץ שלילי לקביעת שכר לנושא משרה החורג מגובה התקרה לתשלום. כן מוצע שבחישוב עלות השכר לצורך סעיף זה, ייכלל גם שכר המשולם לנושא המשרה דרך תאגידים הקשורים לחברה הציבורית כדי למנוע עקיפה של ההוראה באמצעות מנגנונים שונים כגון חברות ייעוץ.

עוד מוצע להוסיף לפקודת מס הכנסה את סעיף 141ב המטיל על חברה ציבורית חובת הודעה לגבי כל עובד או נושא משרה אשר עלות השכר המשולמת לו חוצה את גובה התקרה לתשלום. חובת דיווח זו נועדה לאפשר לרשות המיסים לאכוף את הוראות הפקודה.

בנוסף, מוצע להוסיף שתי מדרגות מס חדשות אשר ישפיעו יחולו רק על שכר חודשי העולה על 100,000 שקלים חדשים. תכליתן של מדרגות המס החדשות היא להטיל מס מוגבר על שכר גבוה במיוחד כדי להפיק תועלת לקופת המדינה במצבים אלו. מדרגות המס יחולו על כלל הציבור אולם השפעתן העיקרית תהיה על שכר נושאי משרה בכירים בחברות ציבוריות.

#### **תוספת ראשונה**

הטבלה לקביעת דרגת החברה מבוססת על תקנה 1 והתוספת הראשונה לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

#### **תוספת שנייה**

הטבלה לקביעת התקרה לתשלום מבוססת על עקרונות התוספת השנייה לתקנות החברות האמורות, כאשר התקרה הנמוכה ביותר עומדת על שכר חודשי של 70,000 שקלים חדשים. הצעת חוק זהה הונחה על שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברת הכנסת מרב מיכאלי (פ/24/333).

הצעת החוק זהה לפ/24/333 ולפיכך לא נבדקה מחדש על ידי הלשכה המשפטית של הכנסת.

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים  
והונחה על שולחן הכנסת ביום  
ח' בשבט התשפ"ג (30.01.2023)

-----  
הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים  
והונחה על שולחן הכנסת ביום  
ח' בשבט התשפ"ג (30.01.2023)