

30.5.2021

## נוהל מניעת ניגוד עניינים בוועדות/דירקטוריונים/ועדי הנהלה ובמילוי תפקידים

הנוהל נכתב בלשון זכר לשם הנוחיות, אך מתייחס לשני המינים באופן שווה.

הנוהל מטפל בעיקרו בהקשר של קרבת משפחה אך בחרנו להכליל בנוהל גם את נושא **המקצועיות הנדרשת למילוי התפקידים השונים וגם להוסיף דרישה לחתימה על כתב שמירה על סודיות** לכל החברים הבאים במגע עם מידע אישי או קיבוצי חסוי.

**בתי המשפט כבר כינו, לא אחת, את הקיבוץ "משפחה אחת גדולה"**. אמירה זו באה כמובן להדגיש את השותפות הגבוהה בין חברי הקיבוץ, אך יש בה גם מן האמת ממש. חלק לא קטן מחברי הקיבוץ גם קשורים זה לזה מבחינת משפחתית, מי יותר ומי פחות. מטבע הדברים מתגוררים בקיבוץ הורים, צאצאים, אחים, דודים, גיסים וכו'. בהמשך יפורטו הכללים המלאים, אך יש לזכור כי, בכפוף לקיום הוראות החוק כלשונן, הקפדה יתרה על עקרון הקרבה, יש בה חסרונות בעלי פוטנציאל נזק לקיבוץ:

- איבוד התפקידים המרכזיים לממלאי משרות חיצוניים ולכן ניוון העתודה הניהולית שלנו.
- ממלאי תפקידים שאין להם הכשרה מתאימה, ניסיון או יכולת למלא את התפקיד באופן מקצועי שישרת היטב את הקיבוץ.

לפי נהל זה "קרובי משפחה" יחשבו מי שהם:

- א. אחים
- ב. בני זוג
- ג. הורים וצאצאיהם
- ד. הורים ובני זוגם של צאצאיהם

כלומר: אבא/אמא והילדים שלהם לא יכולים לכהן ביחד, אחים, ובני זוג של כל אלה, חם/חמות שלהם לא יכולים לכהן יחד בוועדה/הנהלה/ועד/דירקטוריון.

## הנוהל קובע איסורים נוספים שאינם מתייחסים לתפקיד בוועד האגודה, על מנת למנוע ניגוד עניינים אפשרי כדלהלן:

1. קרובי משפחה יורשו לעבוד יחדיו באותו ענף/פעילות/תאגיד, בתנאי שאין ביניהם יחסי מרות.
2. קרובי משפחה לא יורשו לעבוד באותו ענף/פעילות ביחסי מרות ישירים.
3. חבר מזכירות יורשה לשרת במזכירות כאשר בוועדה כלשהי יושב קרוב משפחה שלו.
4. חבר מזכירות אשר יש לו קרוב משפחה המכהן כמנהל ענף/פעילות/ועדה, רשאי להשתתף בהצגת הנושא על אותו ענף/פעילות, אך לא להשתתף בדיון ובהצבעה.
5. חבר העובד בענף/פעילות לא יהיה רשאי לכהן בהנהלה הציבורית של אותו ענף/פעילות.

6. חבר במזכירות יכול לשרת במזכירות וגם בוועדה/פעילות תחתיה, במקביל (ריבוי כובעים), אך לא יורשה להשתתף בהצבעה על נושא המגיע מאותה ועדה/פעילות (יכול להשתתף רק בהצגת הנושא ובדיון).
7. בעת הגשת מועמדות למכרז ציבורי או מקצועי, על המועמד להצהיר בפני צוות האיתור על ניגודי עניינים אפשריים בתפקיד אליו מתמודד.

#### יוצאים מהכלל:

1. המזכירות רשאית לקבל החלטות במקרים חריגים, שלא רשומים בנוהל, הקשורים בניגוד עניינים ובמקצועיות.

#### מקצועיות:

מלבד לנושא ניגוד העניינים, יש לתת חשיבות רבה למקצועיות ולניסיון של מרכזי וחברי הוועדות/דירקטוריונים. לשם כך, מרכזי הוועדות הבאות שנבחרו, נדרשים לעבור הכשרה או הדרכה בסיסית בנושא הוועדה (בהתאם לדרישות התפקיד), לפני או במהלך השנה הראשונה לקדנציה שלהם:

- ועדת תכנון
- הנהלת חינוך ציבורית
- ועדת ביקורת
- ועדת פנסיה
- ועדת צרכים מיוחדים

#### בתאגידים

- כשיר לכהן בועד הנהלה/דירקטוריון של תאגיד עיסקי יהיה מי שנתקיים בו אחד מאלה:
- א. בעל תואר אקדמי באחד מן המקצועות כלכלה, מינהל עסקים, משפטים, ראיית חשבון, או שהוא בעל תואר אקדמי אחר בתחום עיסוקו של אותו תאגיד;
- ב. בעל ניסיון של שנתיים רצופות לפחות באחד מאלה:
- a. תפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים/היקף פעילות אשר לפחות דומה לזה של התאגיד בו הוא מבקש לכהן כחבר ועד הנהלה/דירקטור;
- b. כהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי בנושאים כלכליים, מסחריים, ניהוליים או משפטיים;
- c. תפקיד בכיר בתחום עיסוקיו העיקריים של התאגיד.
- יש להקפיד לשלוח את כל הנבחרים לקורס דירקטורים.

טבלה מרכזת לניגודים והצעות להתמודדות עם הניגודים על מנת לאפשר המשך עבודה

סבירה ומאוזנת בתוך האילוצים.

מס'	ניגוד	לאפשר?	פעולה נדרשת להכשרת הניגוד	הערות
1	קרובי משפחה (ההגדרה בהמשך) באותו דירקטוריון/ועדה	לא, אבל	מתאפשר רק באישור אסיפה כללית/קלפי. וככל שאינו נוגד את הוראות תקנות האגודות השיתופיות (רשויות האגודה)	יש להדגיש את הקרבה באסיפה ובקלפי
2	חבר דירקטוריון/ועדה אשר בדירקטוריון (ועדה/הנהלה) של חברת הבת יושב קרוב משפחה שלו	כן אבל	אישור מזכירות/אחי"ג ופרסום מוקדם כדי לאפשר ערעור	
3	חבר בדירקטוריון/ועדה/הנהלה אשר יש לו קרוב משפחה המכהן כמנכ"ל או כסמנכ"ל בחברת הבת.	כן אבל	אישור מזכירות/אחי"ג ופרסום על מנת לאפשר ערעור	ישתתף בהצגת הנושא ולא בדיון ובהצבעה בעניינים הקשורים לחברה הספציפית.
4	חבר דירקטוריון/ועדה/הנהלה בחברה שהוא עובד בה	לא		
	חבר דירקטוריון/ועדה/הנהלה בחברת האם שעובד בחברת בת	כן אבל	אי נוכחות בדיון ובהצבעה בכל עניין הנוגע לחברת הבת	
5	קרובי משפחה שעובדים באותה חברה ביחסי מרות ישירים	לא		
6	חבר באחי"ג/ועד הנהלה או בתאגידי אחי"ג/יגור ובתאגיד נוסף שהינו תחת אחי"ג (ריבוי כובעים)	לא		אלא אם נדרש מתוקף תפקידו

נקודות התייחסות לטבלה:

1. מכהנים בועדה/דירקטוריון/ועד מתוקף תפקיד אחר בו הם כבר מכהנים, אשר המבנה הארגוני מחייב את נוכחותם, ויש בועדה קרוב משפחה, זכאים לשבת בה אך נדרשים להדגיש את הקרבה או הכפיפות לפני הגשה לבחירתם.
2. עומק שרשור התאגידים להכלת הנוהל יהיה עד תאגיד אם או בת (לא נכדה וכו')

### נספח: מה החוק אומר

#### הסבר קצר על ניגוד עניינים:

1. מהות הכלל האוסר על ניגוד עניינים של נושא משרה בחברה היא כי אסור לנושא משרה להימצא במצב שבו "עלול להיות ניגוד אינטרסים".
2. מצב של חשש לקיום ניגוד עניינים מניח קיומם של שני אינטרסים:
  - 2.1. האינטרס האחד הוא **האינטרס המקצועי של נושא המשרה** – הוא קשור בביצוע פעולה או אי ביצוע פעולה מסויימת או באופן מילוי תפקידו, אשר מחייבים **שיקול דעת ענייני ושיקול זה בלבד**;
  - 2.2. האינטרס האחר הוא האינטרס החיצוני לתפקיד, **האינטרס האישי** – בין אם מדובר באינטרס כספי ובין אם אינטרס אחר, הנובע **מקרבת משפחה, חברות, וכיוצ"ב**.
3. החשש לניגוד העניינים הנבחן הינו **אובייקטיבי**, ואין צורך שניגוד העניינים יתקיים הלכה למעשה, אלא די בקיומה של אפשרות ממשית לניגוד עניינים. פסילת אדם מלמלא תפקיד עקב החשש לקיום ניגוד עניינים, אין בה משום הטלת דופי אישי באותו אדם.
4. החשיפה בפעולה של נושא משרה בעת הימצאו במצב של ניגוד עניינים (או חשש לניגוד עניינים) היא הן של התאגיד עצמו והן של כל אחד מחברי הוועד- הדירקטורים הרלוונטיים בטענה לאחריות אישית שלהם עקב הפרת חובות האמון והנאמנות - המתייחסות למצבים של ניגוד עניינים וכיוצ"ב. הסיכון קיים כלפי התאגיד עצמו כלפי חברים בתאגיד וכלפי צדדים שלישיים.
5. **אגודה שיתופית לעומת חברה**: הדין לעניין חברות הינו מפורט ונרחב בעוד שלגבי אגודות שיתופיות ישנה התייחסות מצומצמת בדין, על אף כי נראה כי במשך השנים הכללים החלים על חברה הוחלו גם על אגודה שיתופית, במגבלה לפיה יש לבחון כל מקרה ומקרה לגופו על מנת לבדוק האם הכלל חל, נוכח היותה של אגודה שיתופית מושתתת על עקרונות הקואופרציה ומובחנת מחברה במטרותיה.

#### הדין לגבי אגודה שיתופית:

6. על פי תקנות האגודות השיתופיות (רשויות האגודה), על חבר ועד הנהלה לפעול לטובת האגודה וללא הפליה. כמו כן, לא יכולים לכהן באותו ועד הנהלה (1) אחים, (2) בני זוג, (3) הורים וצאצאיהם (4) הורים ובני זוגם של צאצאיהם.

7. דרך אחת לראות את העניין, בהתאם ליעוץ משפטי שהתקבל, היא להחיל כללים מתחום דיני החברות האוסרים על נושא משרה להימצא במצב של ניגוד עניינים גם על אגודות שיתופיות עיסקיות. שני טעמים עיקריים לעניין – ראשית, על פי ניתוח הפסיקה והחלטות רשם האגודות השיתופיות – נראה כי זו עמדת הרגולטור והפסיקה, שנית – נוכח ריבוי סוגי ההתאגדויות השונים בקיבוץ וריבוי התאגידיים, הרי שמבחינה אופרטיבית ואפקטיבית, נכון יהיה לקבוע ולהתנהל לפי כללים אחידים, ומשכך – יש להחיל את הכלל המחייב מדיני החברות.

הדרך השנייה היא, להחליט על בסיס פסק הדין המחוזי שמאחר והקפדה יתרה על עקרון אחד, צפויה לזלזל בכוחו של האחר ויש צורך באיזון. פסק הדין מצא נוסחת-איזון בתיחום איסור הכהונה יחדיו בוועד לבני משפחה שגמנו בתקנה; הם ולא זולתם. צריך גם לזכור את המירקם החברתי, יש ומשפחות מורחבות מתגוררות ב'חמולות', ואם נכביר באיסורים יהיה קושי של ממש למלא את שורות הוועד בחברים. לא למותר לציין גם כי איסור על חבר ועד לפעול בניגוד עניינים שריר וקיים תמיד, לגבי דוד ואחיין וכל חבר ועד אחר.