



המנכ"ל

חשיבות המינוי של מנכ"ל החברה

לדירקטוריון שני תפקידים עיקריים – הראשון, קביעת המדיניות של החברה, והשני, פיקוח על ביצוע תפקידי המנכ"ל. חוק החברות קובע כי המנכ"ל ימונה ויפטר על-ידי הדירקטוריון. לבחירת המנכ"ל המתאים – ולהפסקת כהונתו אם אינו מתאים – חשיבות עצומה. המנכ"ל הוא למעשה "המוציא לפועל" של המדיניות וההחלטות של הדירקטוריון. לכן, קובע חוק החברות הממשלתיות כי הדירקטוריון הוא גם האורגן שממנה את המנכ"ל. המינוי טעון אישור של הוועדה לבדיקת מינויים ואישור של השרים. במונחים של ממשל תאגידי ("Corporate Governance") יש הסבורים כי תפקידו העיקרי של הדירקטוריון הוא פיקוח על המנכ"ל, ויש המחדדים כי תפקידו העיקרי של הדירקטוריון הוא לבחור את המנכ"ל המתאים (ולדעת מתי לפטר את המנכ"ל שאינו מתאים). אלו הן גישות מוגבלות. אנו סבורים כי הקשר בין הדירקטוריון לבין המנכ"ל הוא קשר דינמי, קשר משלים, קשר מעגלי.

סמכויות המנכ"ל

חוק החברות הממשלתיות קובע הוראות דומות לאלו שבחוק החברות: המנכ"ל אחראי לניהול השוטף של ענייני החברה במסגרת התקציב ותוכניות העבודה שנקבעו לחברה. למנכ"ל מוענקות כל סמכויות הניהול שניתן להעניק למנכ"ל בחברה "רגילה" – פרט לסמכויות הנתונות לפי חוק החברות הממשלתיות לדירקטוריון או לגוף אחר. חוק החברות קובע כי למנהל הכללי מוקנית סמכות שיורית ביחס לסמכויות הניהול והביצוע שלא הוקנו בחוק או התקנון, לאורגן אחר של החברה. אין לבלבל בין סמכות זו לבין הסמכות השיורית של הדירקטוריון שהיא סמכות שיורית כללית, כפי שנקבע בחוק החברות. בכל הנוגע לניהול החברה וענייניה השוטפים כגון כספים, נהלי עבודה, התקשרויות במהלך העסקים הרגיל וכדומה – תהיה הסמכות נתונה למנכ"ל; בכל שאר הנושאים שאינם ניהול שוטף – תהיה הסמכות נתונה לדירקטוריון. ההבחנה בין שנחשב "ניהול שוטף" לבין מה שאינו נחשב ניהול שוטף אינה חדה, ומומלץ שהדירקטוריון יקבע מראש את חלוקת הסמכויות אשר נמצאות "בשטח האפור", כדי לצמצם עד כמה שניתן את אפשרות קיומם של חילוקי דעות עתידיים.



חובות דיווח של המנכ"ל לדירקטוריון

הדיווחים של המנכ"ל לדירקטוריון הם ההיזון החוזר של קביעת המדיניות על-ידי הדירקטוריון, החלטות הדירקטוריון והנחיותיו. בחוק החברות הוטלו על המנכ"ל חובות דיווח כלפי הדירקטוריון:

- המנכ"ל חייב להודיע ליושב ראש הדירקטוריון על כל עניין חריג שהוא מהותי לחברה;
- על המנכ"ל להגיש לדירקטוריון דיווחים בנושאים, במועדים ובהיקף שיקבע הדירקטוריון;
- יושב-ראש הדירקטוריון רשאי, בכל עת, מיוזמתו או לפי החלטת הדירקטוריון, לדרוש דיווחים מהמנכ"ל בעניינים הנוגעים לעסקי החברה.
- המנכ"ל רשאי לאצול מסמכויותיו, לשם ייעול תפקודו, אצילת סמכויות על-ידי המנכ"ל טעונה אישור של הדירקטוריון.

[בהערת אגב נציין כי חוק החברות יוצר קושי מסויים לגבי המנכ"ל, שכן החוק מתייחס גם ל"מנהל עסקים ראשי". הערבוב בין שני התפקידים בהגדרת "נושא משרה" נובע מערבוב של השיטה האנגלית וחלק ממדינות אירופאיות אחרות) בהן המנהל הבכיר הוא "המנהל הכללי (General Manager)" עם השיטה האמריקנית שבה המנהל הבכיר הוא מנהל העסקים הראשי ((Chief Executive Officer – C.E.O).]

תהליך איתור המנכ"ל

בשל החשיבות של מינוי מנכ"ל, הרגולציה קובעת תהליכים מפורטים למדי לגבי התהליך, ובצידם החובה לאשר את מינוי המנכ"ל על-ידי השרים האחראים על החברה וכן על-ידי הוועדה לבדיקת מינויים.

ההתקשרות בחוזה העסקה עם המנכ"ל נעשית על-פי נוסח אחיד שנקבע על-ידי הרשות.

חוזר רשות החברות הליך איתור מנהל כללי בחברה ממשלתית ובחברה בת ממשלתית ינואר 2017



מטרת החוזר היא לרכז את העקרונות, הנורמות והפרקטיקה הנוגעים להליך איתור מנכ"ל בחברה ממשלתית ובחברה בת ממשלתית כפי שנקבעו בפסיקה, הנחיות היועץ המשפטי לממשלה, חוזרי רשות החברות הממשלתיות והפרקטיקה המונהגת על ידי הרשות בעניין זה.

הליך איתור מנכ"ל בחברה ממשלתית ניתן לחלוקה לשישה שלבים עיקריים:

1. החלטת הדירקטוריון על פתיחה בהליך, קביעת הרכב ועדת האיתור ופרסום מודעה
2. קביעת מתכונת ההליך
3. פתיחת תיבת הפניות ובדיקת עמידת המועמדים בתנאי הסף



4. ניקוד המועמדים על פי הקריטריונים הקשיחים והמשקלות

5. ראיונות

6. בחירת המועמד המתאים ביותר

בחוזר מוצג פירוט של ששת שלבי הליך האיתור, לפי סדרם, והפרקטיקה הנהוגה בנוגע לכל אחד מהם, כשבכל שלב מובאים עיקרי הנורמות הרלוונטיות החלות עליו.

חוזר רשות החברות

הליך איתור מנכ"ל בחברה ממשלתית - איסור קיום קשר אישי בין דירקטור למועמד
מאי 2011



החוזר דן באיסור קיום קשר אישי בין דירקטור לבין מועמד לכהונת מנכ"ל.

מטרת החוזר היא להבטיח תקינות הליכי איתור מנכ"ל בחברות ממשלתיות, בהתאם לעקרונות העומדים ביסוד דיני המכרזים. קשר בין דירקטור, יו"ר דירקטוריון ונושאי משרה אחרים בחברות ממשלתיות לבין מועמד במהלך הליך איתור עלול ליצור מראית עין של משוא פנים והעדפת מועמד מסוים על פני אחרים, פגיעה בעיקרון השוויון, ובנסיבות מסוימות הדבר עלול להוביל לפסילת ההליך. בהתאם לעקרונות המתוארים לעיל, נתגבשה מתכונת איתור, במסגרתה נבחנים מספר מועמדים בהליך תחרותי ושוויוני, עד לבחירת המועמד המתאים ביותר.

דירקטור, יו"ר דירקטוריון ונושאי משרה אחרים בחברות ממשלתיות, בהן החל הליך לאיתור מנכ"ל, ימנעו מעיסוק בנושא הליך איתור מנכ"ל, ובכלל זה מקיום קשר, במישרין ו/או בעקיפין, עם מועמד המתמודד בהליך האיתור, אלא במסגרת תפקידם בוועדת האיתור.