



לשכת היועץ המשפטי

27 ספטמבר 2016
כ"ד אלול תשע"ו

הנדון: קק"ל - הנחיות לטיפול בנושא ניגוד עניינים - כלי עזר

להלן כלי עזר לעריכת הסדרים למניעת חשש לניגוד עניינים. האמור להלן מהווה "צ'קליסט" שנועד לסייע במיפוי חשש אפשרי לניגוד עניינים ובעריכת הסדרים, ואין בו כדי להחליף את מסמך ההנחיות המלא לטיפול בנושא ניגוד עניינים, המתפרסם בד בבד עם מסמך זה.

הנושא	נקודות לבדיקה
<u>המועמד</u> <u>ותפקידו</u> <u>בקק"ל</u>	(1) דירקטור / נושא משרה / עובד שאינו נושא משרה / יועץ / מתנדב / אחר _____ בקק"ל / ב _____ ; (2) התפקיד המדובר כפוף ל _____ וממונה על _____ ; (3) התפקיד כולל סמכויות כלהלן: - _____ _____ (4) האם התפקיד כולל סמכויות פיקוח, ביקורת, חקירה או הנחיה; או סמכויות ביצועיות או אשר כוללות שיקול דעת נרחב: _____ ; _____ ;
<u>ענייני</u> <u>המועמד</u>	(5) לאחר קבלת מידע מפורט מהמועמד באמצעות מילוי שאלון, וככל שנדרש לאחר פניות נוספות אליו, וממקורות פומביים נוספים, עולה כי ענייני המועמד הקשורים לקק"ל, לרבות לפרויקטים ולהתקשרויות עם גורמים חיצוניים, שהסתיימו במהלך 12 החודשים האחרונים, שמתנהלים בהווה ושידוע כי הם מתוכננים לעתיד; ואלה ענייני המועמד הקשורים לקק"ל:

(6) כמות העניינים שלגביהם נמצא חשש לניגוד עניינים היא מועטה / בינונית / רבה : ; (7) האם ניתן לבדוד את הנושאים בהם מתעורר חשש? ; (8) האם מדובר בנושאים בעלי חשיבות במילוי התפקיד? ; (9) תדירות קיומו של חשש ; (10) מאפיינים נוספים ; (11) עולה כי מדובר בחשש תיאורטי בלבד / ישנה אפשרות ממשית לקיומו של חשש לניגוד עניינים. מידת האינטנסיביות של החשש לניגוד עניינים היא :		<u>הערכת</u> <u>עוצמת</u> <u>החשש</u>
(12) יש לקחת בחשבון כי הדבר עלול להרתיע ולהרחיק מועמדים מוכשרים וראויים. יש ליישם פתרון זה באופן זהיר ואחראי, כאשר לא ניתן לנטרל את ניגוד העניינים באמצעים אחרים, פוגעניים פחות.	פסילה	<u>פתרונות</u>
(13) האם ניתן לבדוד את ניגוד העניינים ? _____ ; (14) האם ניתן להעביר את הטיפול מבלי לפגוע בתפקוד ? _____ ;	פסילה חלקית והעברת סמכות לאחר	

(15) האם מדובר בסמכות לקבלת החלטה הנתונה לבעל התפקיד באופן בלעדי, או שבעל התפקיד מהווה חלק מגוף רב משתתפים, כגון ועדה מצביעה או מנקדת? _____ _____ ; (16) אם מדובר בגוף, מהו גודלו? _____ (ככל שמורכב ממספר משתתפים רב יותר גדל הסיכוי כי האינטרס הנוגד "ידולל" בין עמדותיהם המשתתפים); (17) יש לשאוף כי ההעברה לא תהיה למי שכפוף למועמד ; אם אין ברירה אלא להעבירה לכפוף, למשל משום תחום המומחיות הנדרש, יש לשקול ליווי בעל תפקיד נוסף שאינו כפוף.		
(18) האם יש חובה כי המועמד יהיה מעורב בדבר באופן אישי? _____ ; (19) האם ניתן לבודד את ניגוד העניינים? _____ ; (20) האם מדובר בסמכות לקבלת החלטה הנתונה לבעל התפקיד באופן בלעדי, או שבעל התפקיד מהווה חלק מגוף רב משתתפים, כגון ועדה מצביעה או מנקדת? _____ _____ ; (21) אם מדובר בגוף, מהו גודלו? _____ (ככל שמורכב ממספר משתתפים רב יותר גדל הסיכוי כי האינטרס הנוגד "ידולל" בין עמדותיהם המשתתפים); (22) יש להגדיר את תחום ההימנעות באופן מקיף ומדויק, ולכלול, לפי הצורך, גם הימנעות מהשתתפות בדיונים, ממתן הנחיות, מקבלת דיווח וכיו"ב.	הימנעות	
(23) הליווי יכול להיות במסגרת של חובת התייעצות, דיווח, קבלת החלטה משותפת.	ליווי גורם נוסף	
(24) במקרים של חשש לניגוד עניינים מצומצם וחלש ; ניתן להוסיף גם חובת דיווח והנמקה לגורם שייקבע מראש.	גילוי	
(25) פתרונות בתחום ענייניו האישיים של המועמד אשר מקימים חשש לניגוד עניינים - התפטרות, העברת סמכות, מכירת נכסים, החזקת נכסים ב"נאמנות עיוורת", גילוי.	פתרונות מחוץ לקק"ל	
(26) הגורם האחראי על קבלת הדיווח בדבר ניגוד העניינים – הלשכה המשפטית של קק"ל.	גילוי, תיעוד ודיווח	פתרונות עזר

	הבחנה בין המישור הכללי למישור הפרטני	(27) לעיתים בעל תפקיד יכול להיות מנוע מטיפול בנושא מסוים פרטני לגביו יש לו עניין נוגד, אך בהתאם לנסיבות, הוא יהיה רשאי לעסוק בסוגיה הכללית, למשל ברמת מאקרו, קביעת מדיניות וקריטריונים כלליים, מבלי להידרש לעניין הפרטני.
<u>קווים</u> <u>מנחים</u> <u>באישור</u> <u>פתרון</u>		(28) האם הפתרון מידתי - האם ניתן לבחור בפתרון אחר, פוגעני פחות, ששיג את המטרה? i _____ (29) האם הפתרון מבוסס על מידע מדויק ומהימן? i _____ (30) מה יהיה אופן הפיקוח על הפתרון? _____ i _____ (31) האם נקיטה בפתרון תאט ותקשה על פעילות הקק"ל? i _____ (32) האם הפתרון דורש מחיר סביר אשר למשאבים שיידרשו בקק"ל כדי ליישמו? _____
<u>שימוע</u>		(33) תינתן הזדמנות לבעל התפקיד להשמיע עמדתו ולהסביר את עניינו בדבר הנסיבות העובדתיות, קיומו של חשש ועיצוב הפתרון המתאים. בפרט נכונים הדברים אשר להסדר שנערך למי שכבר ממלא תפקיד בפועל, להבדיל ממועמד שטרם מונה.
<u>הוראות</u> <u>נוספות</u> <u>בהסדר</u> <u>ואופן</u> <u>עריכתו</u>	ניגוד עניינים עתידי	(34) על ההסדר לכלול התחייבויות מטעם בעל ההסדר להודיע על כל שינוי עתידי בנסיבות, ולבקש הנחיות מהייעוץ המשפטי כיצד לנהוג ;
	צינון	(35) יש לתת את הדעת גם לכללים שיחולו לאחר שיחדלו להתקיים הנסיבות המקימות חשש לניגוד עניינים ולמתן הוראת "צינון", לפיה בעל ההסדר יתחייב להימנע מלקבל טובת הנאה מגורם שהוא מוסמך במסגרת תפקידו בקק"ל, במישרין או בעקיפין, להעניק לו זכות, אלא בחלוף פרק זמן ממועד הטיפול באותו גורם, או בכפוף לאישור הייעוץ המשפטי.
	היקף	(36) יובהר בהסדר כי האחריות להימנע ממצב של ניגוד עניינים מוטלת על בעל ההסדר, ולכן עליו לדווח על כל עניין שבידיעתו העלול להעמידו במצב של חשש לניגוד עניינים, אף אם לא נשאל לגביו במפורש ולפעול בהתאם להנחיותיו של היועץ המשפטי.

	מתכונת ההסדר	(37) על הסדר להיערך בכתב ולכלול את המסד העובדתי המקים את הצורך בעריכתו, והוראות אופרטיביות הנוגעות להתחייבויות בעל ההסדר. ההוראות האופרטיביות יכללו גם התחייבות כללית להימנע מניגוד עניינים ולעדכן או לפנות לייעוץ משפטי בכל שינוי עובדתי.
<u>ביצוע</u>		(38) ההסדר ומסמכים נוספים ככל שישנם יתויקו ויישמרו במשרד היועץ המשפטי, יו"ר ועדת הביקורת ומזכירות החברה, כשם שמחזיקים מסמך רגיש ואישי ; (39) היועץ המשפטי יעביר את החלקים האופרטיביים בהסדר, שאינם חסויים, למנכ"ל, לממונה על בעל ההסדר, למנהל/ת חטיבת משאבי אנוש ומינהל, ולגורמים הנדרשים להיות מעורבים ביישום ההסדר כגון הגורמים המחליפים או המלווים את בעל ההסדר ; הממונה על בעל ההסדר, או גורם אחר לפי העניין, יהיה אחראי על ביצועו. בכל הקשור לחברי הדירקטוריון, תהא האחריות לביצוע ההסדר מוטלת על מזכירות החברה.