



ירושלים, כ"ב בטבת, תשע"א

29 בדצמבר 2010

חוזר מס' ח-06-2287

לכבוד

התאגידים הבנקאיים וחברות כרטיסי אשראי

הנדון: דירקטוריון

(ניהול בנקאי תקין, הוראה מס' 301)

1. מבוא

במסגרת עדכון הוראות ניהול בנקאי תקין והתאמתן למסגרת העבודה של באזל, ולאחר התייעצות עם הוועדה המייעצת בעניינים הנוגעים לעסקי בנקאות ובאישור הנגיד, תיקנתי את הוראת ניהול בנקאי תקין מס' 301 בנושא דירקטוריון (להלן – ההוראה החדשה). חוזר זה מפרט את מבנה ההוראה החדשה ואת עיקרי השינויים בהתייחס להוראה הקיימת.

2. מקורות

עיקרי השינויים מתבססים על המקורות האלו:

- 2.1 **הנחיות ועדת באזל** – נערכה השוואה וניתוח של מסמך באזל "חיזוק הממשל התאגידי בתאגידים הבנקאיים" מיום 31.3.08 לבין ההוראה הקיימת. על בסיס ניתוח זה שולבו בהוראה החדשה ההתאמות הנדרשות.
בנוסף, באוקטובר 2010 פרסמה ועדת באזל עקרונות לחיזוק הממשל התאגידי. לפי העניין נוספו להוראה החדשה ולדברי ההסבר הדגשים בהתאם.
- 2.2 **רשויות בחו"ל** – נבחנו מקורות בינ"ל רלבנטיים של רשויות הפיקוח בארה"ב, בקנדה ובאנגליה, תוך התאמתם למציאות הקיימת בישראל.
- 2.3 **פרקטיקה קיימת** – בשנים האחרונות הועלו בקשות בנושאים שונים ונדונו סוגיות עקרוניות, אשר חלקן הוסדרו בהיתרים פרטניים. בתיקון זה עוגנו חלק מהנושאים שהתגבשו, בעיקר על בסיס הניסיון המצטבר.
- 2.4 **רגולציה מקומית** – בשנים האחרונות התפתח תחום הממשל התאגידי בארץ וקיבל ביטוי ברגולציות השונות (ועדת גושן, הצעה לתיקון חוק החברות ותקנות של המפקח על הביטוח בנושא דירקטוריון וועדותיו). עיקר הרגולציה עסקה בחיזוק תפקידו של הדירקטוריון כגורם מפקח וחיזוק מעמדם של הדירקטורים החיצוניים.

3. מבנה ההוראה החדשה

ככלל, שמות הפרקים וסדרם נשארו כפי שהיו בהוראה הקיימת, למעט פרק ז' (דרכי עבודתו של הדירקטוריון וועדותיו) שפוצל לשני פרקים: ישיבות הדירקטוריון ונוהגים לתפקוד יעיל של הדירקטוריון.

בכל פרק הוכנסו מספר שינויים שעיקרם: הוספה של סעיפים חדשים, ומעבר של סעיפים מפרק אחד לאחר בהתאם לנושא. השינויים העיקריים במבנה ההוראה מפורטים בנספח א' להלן.

4. תחולה (סעיף 2 להוראה החדשה)

תחולת ההוראה נוספה על חברות כרטיסי אשראי.

5. הגדרת נושא משרה (סעיף 3 להוראה החדשה)

להגדרה "נושא משרה" רלבנטיות שלוש הגדרות:

- הגדרה ע"פ חוק החברות - כוללת את הדירקטוריון, המנכ"ל ודרג הכפוף למנכ"ל.
 "דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל הכללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי".
- הגדרה ע"פ חוק בנקאות רישוי - כוללת את ההגדרה של חוק החברות ודרג נוסף (כולל עובדים הכפופים לחברי הנהלה).
 "כהגדרתו בפרק 1ד לפקודת החברות (נוסח חדש), התשמ"ג-1983, וכל עובד אחר הכפוף לו במישרין".
- הגדרה ע"פ סעיף 11א לפקודת הבנקאות - כוללת דירקטור, מנהל כללי ומבקר פנימי, וכן מי שהמפקח יקבע. המפקח קובע מספר בעלי תפקידים ספציפיים לכל בנק.
 "לענין סעיפים קטנים (א), (ה) ו-(ו), "נושא משרה" – דירקטור, מנהל כללי ומבקר פנימי, וכן מי שהמפקח יקבע; המפקח יקבע לכל תאגיד בנקאי מי מבעלי התפקידים באותו תאגיד בנקאי חייב באישור המינוי ובלבד שקביעתו לא תכלול יותר משבעה בעלי תפקידים בתאגיד בנקאי אשר כל מחזיקי אמצעי השליטה בו אינם חייבים בהיתר לפי הוראות סעיף 34(ב) לחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981, ויותר מארבעה בעלי תפקידים בתאגיד בנקאי אחר";

ככלל בהוראה 301 יש התייחסות לנושאי משרה בהיבטים שונים: שיפוי, אישור עסקה עם בעל עניין, ישיבות בתקשורת לגבי תנאי העסקה, ניגוד עניינים ענפי ותהליך F&P. נקבע כי ההתייחסות לנושא משרה לגבי כלל הנושאים, למעט תהליך F&P, תהיה על פי ההגדרה שבחוק החברות (דהיינו עד הדרג הכפוף במישרין למנכ"ל), ואילו לנושא תהליך F&P, ההתייחסות תהיה על פי ההגדרה שבסעיף 11א לפקודת הבנקאות (דהיינו דירקטור, מנכ"ל, מבקר פנים ומי שיקבע המפקח לכל תאגיד בנקאי באופן ספציפי).

6. אישור נושאי משרה (סעיף 4 להוראה החדשה)

בהליך אישור נושאי משרה נוספו הנושאים הבאים, כפועל יוצא מהניסיון שנצבר בפיקוח בנושא זה:

- מקרים נוספים אשר מחייבים הודעה מראש בצירוף שאלון (או עדכון שאלון קודם): הארכת כהונה או מינוי מחדש לאותו תפקיד; מינוי לתפקיד אחר כנושא משרה הדורש תהליך F&P; מינוי דירקטור כיושב ראש הדירקטוריון; חידוש כהונה כדירקטור בהתאם לסעיף 27 להוראה;
- חובת עדכון פרטים מסוימים במהלך הכהונה;

- מתן הסכמה להסרת כל זכות לחיסיון במהלך הכהונה לגבי מידע אודות נושא המשרה המצוי בידי גופים משטרתיים או ממלכתיים אחרים בארץ ובחו"ל, לרבות הסכמה לקבלת מרשם פלילי במשטרת ישראל.

7. **תפקידי הדירקטוריון (סעיף 5 להוראה החדשה)**

- בהוראה החדשה הוגדרה האחריות של הדירקטוריון לעסקי התאגיד הבנקאי ולאיתנותו הפיננסית. על מנת לעמוד באחריותו זו, על הדירקטוריון לנקוט באמצעים הנדרשים לצורך מילוי תפקידו בהתאם לדין ולנדרש בהוראה. בנוסף, הוגדרו התפקידים המרכזיים של הדירקטוריון שרלבנטיים לכלל הפעילויות של התאגיד הבנקאי:
- התוויית אסטרטגיה ואישור מדיניות - הציפייה היא להנחיה Top Down. הדירקטוריון נדרש להחליט על יעדים אסטרטגיים, אסטרטגיית הסיכון (לרבות התיאבון לסיכון) ולאשר את מדיניות התאגיד הבנקאי הנגזרת מהם.
 - פיקוח על יישום המדיניות - הציפייה היא שההנהלה תיישם את המדיניות שאישר הדירקטוריון, והדירקטוריון יפקח על כך.
 - אחריות ודיווחיות (Accountability) - הציפייה היא שהדירקטוריון יודא שקיימת הגדרה ברורה של תחומי האחריות ושל ערוצי הדיווח בכלל הארגון. אחריות זו מתייחסת גם להגדרה ברורה של סמכויות הדירקטוריון ושל ההנהלה ושל פונקציות הביקורת והבקרה.
 - תרבות ארגונית - הציפייה היא שהדירקטוריון יתווה תרבות ארגונית בכל הקשור למקצועיות וליושרה. האמור אינו מתייחס בהכרח רק לחוקים ולתקנות, אלא גם למתן דוגמה אישית ולקביעת "הטון בצמרת".
 - סביבה רגולטורית - הציפייה היא שהדירקטוריון יודא ציות לחוקים תקנות ולרגולציה.

8. **נושאים שהדירקטוריון חייב לדון בהם ולהחליט (סעיף 6 להוראה החדשה)**

הנושאים שהדירקטוריון נדרש לדון עליהם, להחליט ולקבוע הנחיות רוכזו על פי תפקידי הדירקטוריון:

אסטרטגיה כוללת ומדיניות (סעיפים 6(א) עד 6(ז) להוראה החדשה)

לכל בנק צריכים להיות, בין היתר, אסטרטגיה, מדיניות, הון הולם, ותכנית עבודה. **אסטרטגיה** - על התאגיד הבנקאי להגדיר יעדים בטווח הארוך והבינוני. לאסטרטגיה יש קשר הדוק עם תיאבון הסיכון של התאגיד הבנקאי. האסטרטגיה מכתיבה סדרי עדיפויות וקובעת את התחומים שהתאגיד הבנקאי החליט לפנות אליהם, כמו גם התחומים שאליהם החליט שלא לפנות.

מדיניות ניהול הסיכון - המדיניות מתייחסת לכל אחד מהסיכונים המהותיים של התאגיד הבנקאי. מדיניות התאגיד הבנקאי תנוסח פרטנית ותכלול בין היתר מגבלות התואמות את תיאבון הסיכון שנקבע. הציפיות מהדירקטוריון בתחום זה מפורטות בהרחבה בהוראות ניהול בנקאי תקין מס' 339.

הון - כאשר הדירקטוריון קובע אסטרטגיה ומאשר מדיניות, עליו לוודא כי יוכל להחזיק הון בכמות ובאיכות מספקת על מנת להתמודד עם דרישות המפקח ועם רמת החשיפה הנוכחית והעתידית לסיכון.

תכנית עבודה – תכנית העבודה תיגזר מיעדי התאגיד הבנקאי ובהתאמה למדיניותו. בתכנית העבודה יפורטו לוחות הזמנים והתקציב לכל אחת מהפעילויות.

פיקוח ובקרה (סעיפים 6(ח) עד 6(טו) להוראה החדשה)

הפיקוח על הבנקים מצפה מדירקטוריון התאגיד הבנקאי לקיים מערך בקרה פנימית הולם, ובו פונקציות ביקורת ובקרה יעילות. להלן נקודות בהקשר זה:

דיווחים שוטפים – ההנהלה נדרשת להעביר לדירקטוריון דיווחים בתדירות ובהיקף המתאים על מצבו העסקי של התאגיד הבנקאי.

חריגה ממגבלות – כאשר ההנהלה מבקשת לבצע פעילות החורגת מהותית ממגבלה שאושרה על ידי הדירקטוריון, עליה להעלות את הבקשה לאישור בדירקטוריון.

הדירקטוריון יקיים דיון מעמיק בבקשה, תוך בחינת הנימוקים שבעטיים נדרשת חריגה כאמור, ההשלכות על הסיכונים של התאגיד הבנקאי ועל ההון והשגת יעדיו. הדירקטוריון יבחן האם החריגה מאושרת באופן חד-פעמי או שיש צורך בבחינה מחדש של המגבלה.

אירועים חריגים – הדירקטוריון נדרש להגדיר אירועים שהוא מבקש עבורם דיווח מיידי. האירועים שמגדיר הדירקטוריון עשויים לכלול גם אירועים החורגים מהשגרה, על אף שהם עומדים במדיניות שנקבעה.

פונקציות ביקורת ובקרה – הכלים העומדים לרשות הדירקטוריון על מנת לקיים פיקוח נאות, כוללים בין היתר, תוצרים מפונקציות ביקורת ובקרה פנימיות (כגון: ביקורת פנימית, מנהל סיכונים, קצין ציות) וחיצוניות (כגון: המפקח על הבנקים או רואה החשבון המבקר).

אישור הדוחות הרבעוניים והשנתיים לציבור – הדירקטוריון נדרש לאשר את הדוחות בהמלצת ועדת הביקורת.

בקרה על תאגידים נשלטים – הדירקטוריון נדרש לקיים מנגנוני פיקוח ובקרה נאותים על תאגידים נשלטים.

מדיניות כוח אדם ותגמולים (סעיפים 6(טז) עד 6(כא) להוראה החדשה)

אחד התפקידים החשובים של הדירקטוריון על מנת לתרום להצלחת התאגיד הבנקאי בא לידי ביטוי במסגרת מדיניות כוח אדם ותגמול במספר רכיבים עיקריים:

מינוי אנשים מתאימים - מינוי מנהל כללי מתאים לאתגרים הניצבים בפני התאגיד הבנקאי, ואישור מינוי מועמדים מתאימים על ידי המנהל הכללי לחברי הנהלה.

הערכת ביצועים – מעקב שנתי אחר הביצועים של המנהל הכללי ושל הדרג הבכיר ווידוא שהם פועלים בהתאם להנחיות הדירקטוריון.

קביעת מדיניות תגמול ונהלי תגמול – קביעת מדיניות העקבית עם התרבות הארגונית של התאגיד הבנקאי, עם המטרות והאסטרטגיה שלו לטווח הארוך ועם סביבת הבקרה שלו. תמריצי התגמול לא יעודדו לקיחת סיכונים מעבר לתיאבון לסיכון שנקבע.

שונות (סעיפים 6(כב) עד 6(כח) להוראה החדשה)

נקבעו נושאים מהותיים שונים שהדירקטוריון נדרש לדון בהם, וביניהם נושאים שונים הקשורים להנפקת מניות, מבנה השליטה וממשל תאגידי.

לעניין הנפקת מניות בתאגיד נשלט, ביצוע ומימוש השקעות ומדיניות אשראי – הוסר החריג שהופיע בהוראה הקיימת (בסעיף 45ב(2)) לגבי אפשרות העברת סמכויות מהמנהל הכללי

לדירקטוריון, ונקבע כי הדירקטוריון ידון בנושאים אלו על פי קריטריונים ובאופן שתימנע מעורבותו בניהול השוטף (לגבי מדיניות אשראי – ראה הסבר לסעיף 7(ט) בהמשך).

9. אשראי (סעיף 7 ו-6(ג) להוראה החדשה)

על פי המלצות באזל, הדירקטורים צריכים להימנע ממעורבות בניהול השוטף של התאגיד הבנקאי.

על פי ההוראה הקיימת (סעיף 9(ב)), הדירקטוריון נדרש לאשר אשראים מעל מינימום מסוים שייקבע על ידו, כאשר בסעיף 2(ב)/45 ניתן להבין כי סמכות זו הועברה מסמכויות המנהל הכללי לדירקטוריון.

הפיקוח סבור כי בעידן באזל II על הדירקטוריון להימנע כשיטה מהתערבות בניהול השוטף ועליו להתמקד בבניית מערכי בקרה ופיקוח נאותים על פעולות ההנהלה וסמכויותיה. הציפייה בהקשר האמור היא שעיסוק הדירקטוריון באישורי אשראי יהיה מצומצם ויתמקד בעיקר באישור עסקאות שהן חריגות ביחס למדיניות שנקבעה.

לשם כך על הדירקטוריון לאשר מדיניות אשראי מפורטת ולהגדיר מגבלות ברורות ומפורטות שיתייחסו, בין היתר לנושאים הבאים: שוק היעד, הרכב התיק, תנאי הריבית ותנאים אחרים, מבנה המגבלות, סמכויות אישור האשראי ודיווחים על חריגים.

במסגרת המדיניות יש לתת דגש מיוחד לתמהיל התיק והמגבלות לחשיפה לצד נגדי או קבוצה של צדדים נגדיים שיש קשר ביניהם, תעשייה מיוחדת או סקטור כלכלי, אזור גיאוגרפי ומוצרים ספציפיים.

בנוסף, הדירקטוריון צריך לוודא כי בהנהלה מתקיימים תהליכי אישור וחיתום נאותים למתן אשראי וכי תהליכי הניטור והבקרה פועלים כיאות (עקרונות לאופן העמדת האשראי, לתיעוד הנדרש בבקשות האשראי, סמכויות לאישור חריגים, מעקב אחר התפתחויות כלכליות ועוד).

התאגידים הבנקאיים מצופים להתאים את מערכות הניהול והבקרה שלהם לשינויים הנדרשים בסמכויות אישור האשראי.

10. פיקוח קבוצתי (סעיפים 10 (א) ו-6(א) להוראה החדשה)

בהתאם להמלצות ועדת באזל, הדירקטוריון של חברת האם הבנקאית מופקד על קביעת האסטרטגיה והמדיניות הכוללת של הקבוצה ואחראי להחליט על מבנה ממשל תאגידי עבור חברות הבנות (תאגידים נשלטים) שיתרום לשרשרת פיקוח אפקטיבית בקבוצה.

דירקטוריון חברת האם הבנקאית- הציפייה היא שדירקטוריון חברת האם הבנקאית ייקבע אסטרטגיה ברמת הקבוצה.

הדירקטוריון של חברת האם הבנקאית צריך לקחת בחשבון סיכונים מהותיים ונושאים מהותיים שיכולה להיות להם השפעה על התאגיד הבנקאי בכללותו, לרבות על חברות הבת שלו. לכן, עליו להקפיד על פיקוח נאות על חברות הבת, תוך כיבוד עצמאותן החוקית והאחריות של דירקטוריון חברת הבת לפקח על פעילותה.

בנוסף, המלצות ועדת באזל מדגישות את הצורך של חברת האם הבנקאית להתערב כאשר יש משבר מהותי בחברת בת, להימנע מכפילויות באמצעות אינטגרציה ותיאום ולהבטיח מבנה מטריציוני עקבי עם ממשל תאגידי נאות. לשם כך, על דירקטוריון חברת האם הבנקאית לוודא

שלכל אחת מחברות הבת, יש משאבים ואמצעים נאותים לעמוד בסטנדרטים הקבוצתיים ובסטנדרטים המקומיים כאחד.

דירקטוריון חברת הבת - בבואו לקבל החלטות ולהפעיל שיקול דעת לטובת חברת הבת כנדרש בחוק, דירקטוריון חברת הבת יידרש להתחשב באסטרטגיה הקבוצתית, בניהול הסיכונים הקבוצתי ובהנחיות הכוללות לממשל תאגידי של חברת האם הבנקאית, ככל שהם מתיישבים עם טובת חברת הבת.

הציפייה היא שדירקטוריון חברת הבת ישמור על כללי ממשל תאגידי משל עצמו, ויעריך את ההחלטות הקבוצתיות כדי לוודא שהן אינן מעמידות את חברת הבת בהפרה של דרישות רגולטוריות או חוקיות כלשהן ושאינן פוגעות בטובתה של חברת הבת, ובכלל זה אינן פוגעות בשיקול הדעת של ההנהלה, ביציבות הפיננסית של חברת הבת או באינטרסים החוקיים של בעלי המניות שלה.

11. **פונקציות ביקורת ובקרה (סעיף 11 ו-6(יב) להוראה החדשה)**

בהתאם להמלצות ועדת באזל, הדירקטוריון נדרש לוודא ולהבטיח עצמאות, יכולת וכשירות פונקציות הביקורת והבקרה, בין היתר על מנת שיספקו לו בדיקה בלתי תלויה וביטחון במידע המתקבל.

בנוסף, הדירקטוריון נדרש לוודא שההנהלה מתקנת את הממצאים שהועלו על ידי פונקציות הבקרה בזמן סביר ובצורה אפקטיבית.

עצמאות וכשירות פונקציית הבקרה, והאחריות לוודא תיקון יעיל של הממצאים על ידי ההנהלה, התוספו כנושאים שהדירקטוריון נדרש לדון עליהם ולקבוע הנחיות לגביהם.

12. **מינוי והערכת ביצועים של הדרג הבכיר (סעיפים 13 ו-6(יז) להוראה החדשה)**

הדירקטוריון נדרש לאשר את מינויים של חברי הנהלה כחלק ממנגנון הפיקוח הראוי. הדירקטוריון רשאי לקבוע בעלי תפקידים נוספים שיחייבו את אישורו. חשוב שהדירקטוריון והמנהל הכללי יהיו תמימי דעים לגבי מינויו של מועמד לתפקיד בכיר.

ככלל, מינוי ופיטורים של הדרג הבכיר (למעט המבקר הפנימי) הם בסמכות המנהל הכללי. הדירקטוריון נדרש להגדיר מדיניות גיוס שתתייחס, בין היתר, לדרישות ועדת באזל (לרבות התייחסות לאופן הגיוס ותנאי סף לתפקידים שיבטיחו כישורים הולמים). אישור הדירקטוריון נדרש רק במקרים שקיימת בהם חריגה מהמדיניות שנקבעה. כמו כן, על הדירקטוריון לוודא קיומה של תכנית לעתודה ניהולית נאותה.

הדירקטוריון נדרש לדון גם בנסיבות הפסקת העבודה (פיטורים או התפטרות) של פונקציות ביקורת ובקרה מרכזיות. זאת, על מנת לחזק את אי התלות של פונקציות הביקורת והבקרה ועל מנת לברר את נסיבות העזיבה.

בנוסף, הדירקטוריון נדרש להעריך את ביצועי הדרג הבכיר. לשם כך עליו לוודא כי פעולותיהם עקביות עם האסטרטגיה, המדיניות ותיאבון הסיכון שאושרו על ידי הדירקטוריון. בהתאם להמלצות ועדת באזל, מצופה כי הערכת הביצועים תתבצע, בין היתר, באמצעות קביעת מדדי ביצוע התואמים את האמור.

13. **קוד אתי (סעיפים 15 ו-6(כה) להוראה החדשה)**

התוספה דרישה לדירקטוריון לקבוע קוד אתי שיתייחס לנושאים המפורטים בהמלצות ועדת באזל וביניהם:

- קביעת ערכים וסטנדרטים של התנהגות מקצועית ואחראית, שינחו את התאגיד הבנקאי בפעילות השוטפת, תוך התייחסות לנושאים כגון: שחיתות, עסקים פרטיים, חוסר הוגנות כלפי לקוחות וכדומה.
- על הדירקטוריון לוודא שהסטנדרטים והערכים יופצו ברחבי הארגון.
- הדירקטוריון נדרש לוודא שקיימים מנגנונים המעודדים דיווח על מעשים בלתי חוקיים ובלתי אתיים, תוך מתן הגנה נאותה לעובדים המתלוננים מפני השלכות שליליות. הציפייה היא שהדירקטוריון יקבע את ה"טון בצמרת" ויקדם תרבות ארגונית של יושרה ואמינות.

14. ניגודי עניינים - בעיקר עם צדדים קשורים (סעיפים 16 ו-6 (נו) להוראה החדשה)

בהתאם להמלצות ועדת באזל, על הדירקטוריון לקבוע מדיניות והנחיות בנושא מניעת ניגודי עניינים כחלק מממשל תאגידי נאות. הכללים ייקבעו, בין היתר על פי הנדרש בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 312.

15. פעילויות נעדרות שקיפות (סעיפים 17 ו-6 (נו) להוראה החדשה)

המלצות ועדת באזל מתייחסות בהרחבה לנושא פעילויות נעדרות שקיפות ותפקידי הדירקטוריון בפקוח על פעילויות אלו. הכוונה היא לפעילויות באמצעות גופים מורכבים למטרה מיוחדת (כגון: נאמנויות, SPV) או פעילויות בתחומי שיפוט בעלי מנגנוני אכיפה ושקיפות חלשים או עסקאות מימון מורכבות מבנה שפיתח התאגיד הבנקאי עבור לקוחותיו. התווספה דרישה לדירקטוריון להבין את המטרות, לנטר סיכונים ולקבוע מגבלות בפעילויות כאלו, על מנת שלא ישמשו להסתרת פעילות שאינה חוקית או שאינה נאותה.

16. תכיפות הדיונים (סעיף 18 להוראה החדשה)

ההתייחסות לתדירות הדיונים רוכזה בפרק אחד, ללא שינוי במהות לעומת ההוראה הקיימת. להלן מספר שינויים בסעיף זה:

- בדיונים על הערכת ההון כנגד הסיכונים (6(ה)) ועל הערכת ביצועי המנהל הכללי (6(טז)) וביצועי הדרג הבכיר (6(יז)), נוספה תדירות דיון של אחת לשנה.
- נקבעו נושאים שעל הדירקטוריון לקיים את הדיון בסמוך לאירוע: חריגה מהותית ממגבלות שנקבעו, אירועים מהותיים חריגים, דוחות ביקורת של המפקח על הבנקים, הודעה של רואה החשבון המבקר על ליקויים, הנפקת מניות, שינויים בשליטה, מימוש השקעה ופעילויות נעדרות שקיפות.
- לאישור הדוחות לציבור נקבעה תדירות בהתאם לתדירות הדוח (אחת לרבעון לדוחות הרבעוניים ואחת לשנה לדוחות השנתיים).
- ליתר הנושאים נקבע שהדירקטוריון יקבע את התדירות, ובלבד שיקיים דיון מיידי אם קיימות נסיבות המצריכות זאת, כגון: אסטרטגיה עסקית, מדיניות מחשוב, הגדרת סוגי אירועים חריגים, מנגנוני פיקוח ובקרה על תאגידים נשלטים, עבודת פונקציות הביקורת והבקרה, מדיניות מינוי ופיטורים והערכת ביצועים של הדרג הבכיר, מדיניות ניווד עובדים, מדיניות שכר, שכר המבקר הפנימי, מדיניות שיפויים וביטוחים, קוד אתי, מדיניות ניגודי עניינים ואירועים מהותיים אחרים.

17. אישור אמצעים ומעקב אחר ביצוע החלטות (סעיף 19 להוראה החדשה)

בהוראה החדשה הוספה דרישה לדירקטוריון לוודא קיום האמצעים ליישום ההחלטות המתקבלות על ידו, ולעקוב אחר השימוש במשאבים. כך למשל, אם מתקבלת החלטה לבצע סקר פערים או לשפר הדרכות, יש לוודא התאמה של התקציב ושל לוחות זמנים.

18. ישיבות ללא נוכחות ההנהלה (סעיף 20 להוראה החדשה)

התוספה דרישה מהדירקטוריון להתכנס אחת לשנה ללא נוכחות של חברי ההנהלה, על מנת לדון בנושאים רגישים הקשורים לפיקוח על ההנהלה. קיום ישיבות ללא נוכחות של חברי הנהלת התאגיד הבנקאי עשויה לחזק את עצמאות הדירקטוריון ולאפשר דיון פתוח בנושאים רגישים.

19. האצלת סמכויות לוועדות הדירקטוריון (סעיף 21 להוראה החדשה)

ועדות הדירקטוריון הן כלי של הדירקטוריון ליעל את עבודתו, בכך שהן מאפשרות לקיים דיונים מעמיקים בנושאים מורכבים בקבוצה מצומצמת יותר של דירקטורים בעלי מומחיות לנושא הנדון. יחד עם זאת, חשוב לוודא שהוועדות לא ישמשו כלי "לעקוף" את מליאת הדירקטוריון ואת האחריות שלה.

מליאת הדירקטוריון נדרשת להחליט על הקמת ועדות (לרבות ועדות אד – הוק). במסגרת זו עליה לקבוע את יעודה, הרכבה וסמכויותיה של כל ועדה. על הדירקטוריון לבחון את מכלול השיקולים בבואו להחליט על הקמת הוועדות, על הרכבן ועל הגדרת תחומי הסמכות והאחריות שלהן. הפיקוח על הבנקים יבחן באופן שוטף את האופן בו כל תאגיד בנקאי מבזר את סמכויותיו בהתאם למורכבות הפעילות ופרופיל הסיכונים שלו.

הציפייה היא שהדיון וההחלטה לגבי נושאים מסוימים (כפי שנקבעו בהוראה הקיימת) יתקיימו במליאת הדירקטוריון. למרות זאת, על מנת ליעל את העבודה אין מניעה (ולעיתים אף רצוי) שהדירקטוריון יקים ועדה, שתפקידה יהיה לקיים דיון מעמיק ולגבש את ההמלצות והחלופות לקראת הדיון במליאה. במקרה זה, הדירקטוריון נדרש לבחון את המלצות הוועדות, אך אינו מחוייב לאמץ אותן כפי שהן.

לגבי יתר הנושאים המפורטים בסעיף 6, נקבע מנגנון אשרור במסגרתו יש להגיש למליאה חומר רקע רלבנטי לצורך תהליך האשרור (שאינו בהכרח זהה לחומר שהוגש לוועדה כנדרש בסעיף 45(ד) להוראה) ואת פרוטוקול הדיון וההחלטות של הוועדה. במצב זה, המליאה נדרשת לאשרר את ההחלטות ואינה חייבת לקיים דיון נוסף, אלא אם אחד הדירקטורים דרש זאת. למען הסר ספק, כל הוועדות כפופות לכללים המפורטים בפרק ו' להוראה.

20. גודל הדירקטוריון (סעיף 22 להוראה החדשה)

העיקרון בהמלצות ועדת באזל, המדגיש את הצורך בגודלה של מליאת הדירקטוריון כדי לקיים דיון יעיל, שולב עם הדרישות המספריות שנכללו בהוראה הקיימת.

21. עובדי התאגיד הבנקאי כדירקטורים (סעיף 23 להוראה החדשה)

על פי סעיף 14 להוראה הקיימת, המנהל הכללי יכול היה לכהן כדירקטור בכפוף להחלטות (המנהל הכללי לא יהיה יושב ראש הדירקטוריון או ימלא את מקומו של יושב ראש הדירקטוריון בהיעדרו (סעיפים 17(ב)ו (ג) בהוראה הקיימת), על אף היותו דירקטור, ניתנת לו זכות חתימה בשם התאגיד (סעיף 38 בהוראה הקיימת).
בהוראה החדשה בוטלה אפשרות זו, הואיל והפיקוח סבור שכאשר המנהל הכללי מכהן כדירקטור נפגעת באופן מהותי היכולת של הדירקטוריון לפקח על ההנהלה, ולכן יש לאסור על כך.

22. דירקטורים חיצוניים (סעיף 24 להוראה החדשה)

על מנת לחזק את אי התלות של הדירקטוריון ואת עצמאותו, הועלתה הדרישה כי מספר הדירקטורים החיצוניים יהיה לפחות שליש מסך הדירקטורים (במקום רבע בהוראה הקיימת). הדרישה חלה גם על הרכב הוועדות.
בהוראה הקיימת הוגדרו שני סוגים של דירקטורים חיצוניים: דירקטור חיצוני על פי הוראת ניהול בנקאי תקין מס' 301, ודירקטור חיצוני על פי חוק החברות.
למעט לעניין אופן המינוי, ההוראה החדשה מחילה תנאים שווים על כלל הדירקטורים החיצוניים (בין אם מונו על פי חוק החברות ובין אם מונו על פי הוראה 301). בחלק מהדרישות יש החמרה לגבי כלל הדירקטורים החיצוניים בתאגיד בנקאי על הנדרש מדירקטור חיצוני בחברה שאינה תאגיד בנקאי כאמור בחוק החברות.

להלן טבלה המפרטת את עיקרי ההבדלים בנושאים המהותיים ואת השינויים המוצעים:

נושא (הסעיף בחו"ח)	דח"צ חוק החברות	דח"צ 301	השינוי לעומת ההוראה הקיימת
מספר (239 א))	2	לפחות שליש מתוך 7 – 15 כלומר בין 3 – 5 מתוך 7 – 15 כלומר בין 2 – 4	לפחות שליש מתוך 7 – 15 כלומר בין 3 – 5
מינוי (239 ב))	האסיפה הכללית תמנה, כאשר הרוב כולל לפחות שליש שאינם בעלי השליטה.	אין התייחסות	ללא שינוי
כשירות מקצועית (240 א))	כשירות מקצועית או בעל מומחיות חשבונאית פיננסית (כפי שהוגדרו בתקנות החברות - תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית) (התשס"ו-2005): <u>מיומנות חשבונאית פיננסית</u> – מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל הבנה גבוהה בסוגיות חשבונאיות מורכבות, תפקידו של רואה החשבון ועריכת דוחות כספיים. <u>כשירות מקצועית</u> - מי שמקיים אחד מהבאים: השכלה בתחומי כלכלה, מנע"ס, חשבונאות, משפטים, מינהל ציבורי או השכלה בתחום מהותי לחברה או ניסיון של 5 שנים בניהול בכיר. לפחות אחד מהדח"צים יהיה	יחולו תנאי הכשירות המפורטים בחוק החברות.	יחולו תנאי הכשירות המפורטים בתקנות החברות, כאשר לעניין הכשירות המקצועית - כלל הדח"צים (הן לפי חוק החברות והן לפי הוראה 301) נדרשים לקיים במצטבר את התנאים בתקנות הקשורים להשכלה (תואר אקדמאי בתחומים המפורטים) ולניסיון (ניסיון ניהולי של 5 שנים).

נושא (הסעיף בחו"ח)	דח"צ חוק החברות	דח"צ 301	השינוי לעומת ההוראה הקיימת
היעדר זיקה (240 ב))	עם מיומנות חשבונאית פיננסית. היעדר זיקה לתאגיד או לבעל השליטה במשך שנתיים לפני המינוי (לרבות מתן שירותים, נושא משרה או קשרים עסקיים).	יחולו תנאי הכשירות המפורטים בחוק החברות. כאשר הגדרת השליטה היא לפי חוק בנקאות רישוי.	הגדרת שליטה - נדרש גם היעדר זיקה למי שמחזיק ביותר מ- 5% מהתאגיד הבנקאי גם אם אינו בעל שליטה.
גמול (244)	נקבע ע"פ תקנות גמול (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני (תיקון) התשס"ח 2008).	אין התייחסות	החלת הדרישות מחוק החברות.
משך כהונה (245)	3 שנים עם אפשרות הארכה לתקופה נוספת של 3 שנים.	יחול האמור בסעיף 245 (א) לעניין משך הכהונה.	אין שינוי.
הפסקת כהונה (246-247)	האסיפה הכללית קבעה כללים להפסקת כהונה (הבאת נימוקים בפני האסיפה ומתן הזדמנות לדח"צ להביע את עמדתו, הפיטורים ברוב זהה למינוי) ולהפסקת כהונה בידי בית משפט.	אין התייחסות.	החלת הדרישות מחוק החברות. לגבי דח"צים שאינם דח"צים של חוק החברות, רשאי המפקח במקרים חריגים לאשר הפסקת כהונה שלא בהתאם לסעיף וגם על פי סעיף 11א(ה) לפקודת הבנקאות.
איסור מינוי והעסקה (249)	צינון של שנתיים לאחר העסקת דירקטור חיצוני עד להיותו נושא משרה בחברה.	יחול האמור בסעיף לחוק החברות לעניין איסור מינוי והעסקה.	אין שינוי.

23. הרכב הדירקטוריון – ניסיון בנקאי ומומחיות חשבונאית ופיננסית (סעיף 25 להוראה החדשה)

בהתאם להמלצות ועדת באזל, נדרש הדירקטוריון להיות בעל ידע ומומחיות קולקטיביים לפעילויות התאגיד הבנקאי ולספק ממשל תאגידי נאות. הפיקוח רואה חשיבות שבעת מינוי דירקטור חדש, יילקח בחשבון התמהיל הכולל של הדירקטוריון מבחינת ידע וכישורים, מיומנויות וניסיון המתאימים לפרופיל הפעילות של התאגיד הבנקאי.

ההוראה החדשה קובעת שני פרמטרים לחיזוק הרכב הדירקטוריון:

ניסיון בנקאי – מהניסיון עולה כי דירקטורים בעלי ניסיון בנקאי מוכח, מחזקים את עבודת הדירקטוריון ומסייעים לדירקטוריון לאתגר את הנהלת התאגיד הבנקאי. בהתאם לכך, ההוראה החדשה מגדירה שחמישית מכלל הדירקטורים (כלומר 2-3 דירקטורים) יהיו בעלי ניסיון בנקאי כבעלי תפקידים בכירים בתאגיד בנקאי או מי שהמפקח אישר כבעל ניסיון מקביל.

מומחיות חשבונאית ופיננסית – המלצות ועדת באזל קובעות כי על הדירקטוריון להיות בעל ידע קולקטיבי נאות לגבי כל אחד מסוגי הפעילויות הכספיות המהותיות שהתאגיד הבנקאי מתכוון לבצע.

ההוראה קובעת כי לפחות חמישית מכלל הדירקטורים (כלומר 2-3 דירקטורים) יהיו בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות, ולא מסתפקת בדירקטור חיצוני אחד כנדרש בחוק החברות. בהמשך, קיימת דרישה שלפחות שני דירקטורים בעלי מומחיות כאמור, יהיו חברים בוועדת הביקורת.

24. אישור מחדש של דירקטורים (סעיף 27 להוראה החדשה)

בדומה לרשויות פיקוח אחרות בעולם, נוספה דרישה לחדש אישור מינוי של דירקטורים אחת לשלוש שנים, לרבות עדכון תהליך Fit and Proper שיביא בחשבון גם את אופן תפקוד הדירקטורים.

בנוסף לעדכון פרטים מסוימים במהלך הכהונה, עדכון שאלון Fit and Proper אחת לשלוש שנים יאפשר לפיקוח לבחון את השינויים שחלו אצל הדירקטורים (ניגודי עניינים חדשים, השכלה, ניסיון וכד'). בין השיקולים שרשאי יהיה המפקח לשקול תהיה האפקטיביות של תפקודו בדירקטוריון בתקופת הכהונה.

דירקטורים שמונו כדירקטורים בתאגיד הבנקאי לפני החלת הליך כשירות נושאי משרה (בשנת 2005), יידרשו לעבור תהליך כאמור לראשונה.

במקרה בו הדירקטור עתיד להיות מועמד לבחירה באסיפה השנתית השלישית, שלאחר האסיפה שבה נבחר, תינתן הודעה למפקח עוד לפני הצגת מועמדותו באסיפה הקרובה.

יובהר כי אי הארכת כהונה של דירקטור תעשה לאחר שיקול דעת כאמור והכוונה שתיעשה במקרים חריגים בלבד.

25. יושב ראש הדירקטוריון (סעיף 28 להוראה החדשה)

יושב ראש הדירקטוריון הוא גורם משמעותי בתפקוד היעיל של הדירקטוריון. על יושב הראש להנהיג את הדירקטוריון, לוודא שההחלטות המתקבלות על ידו מבוססות על מידע מהימן ורלבנטי, לקדם דיון ביקורתי ופתוח בו יישמעו כל הדעות ויועלו נקודות המבט כחלק מתהליך קבלת החלטות תקין.

בפרקטיקה מתמודדים לעיתים עם מצבים שיש בהם טשטוש בין תחומי עבודת יושב הראש ותחומי עבודת המנהל הכללי. על פי תפיסת הפיקוח על הבנקים, אין מניעה כי יושב הראש יהיה מעורב בנעשה בתאגיד כחוליה מקשרת בין הדירקטוריון להנהלה, אך חשוב שישמור על תפקידו כמפקח ולא יהיה חלק משדרת הניהול.

בהוראה החדשה מודגש כי על יושב ראש הדירקטוריון יחולו ההוראות החלות על דירקטור, ובכללן התייחסות לניהול השוטף ולניגודי עניינים:

הימנעות מניהול שוטף - במסגרת התייחסות לתפקוד אפקטיבי, נוספו דוגמאות המבהירות מהו ניהול שוטף שאסור ליושב הראש או לדירקטורים האחרים לעסוק בו (סעיף 57 להוראה החדשה): פניות לעובדי התאגיד הבנקאי בנושאים עסקיים שלא במסגרת ישיבות הדירקטוריון, יוזמות עסקיות שאינן מתבצעות למנהל הכללי, נוכחות בדיונים של ההנהלה וועדותיה, למעט בדיון העוסק באסטרטגיה הכוללת, השתתפות בדיונים עם לקוחות התאגיד הבנקאי בפרטי עסקאות וכד'.

כהונה בדירקטוריון של תאגידים נשלטים – ראה התייחסות בהמשך לניגודי עניינים דרך קבע (סעיף 31 להוראה החדשה).

במטרה ליצור איזונים ובלמים נכונים בעבודת הדירקטוריון, עוגנה בהוראה הדרישה הקיימת כיום במסמך הקריטריונים והתנאים הכלליים למבקש היתר שליטה בתאגיד בנקאי, כי בעל שליטה לא יכהן כיושב ראש הדירקטוריון.

26. כשירות דירקטור (סעיף 30 להוראה החדשה)

התחומים שבהם נדרש הדירקטוריון לידע ולמומחיות הותאמו לתחומים הנדרשים בהמלצות ועדת באזל (נוספו התחומים: מימון, ציות רגולטורי, ניהול סיכונים, טכנולוגיית מידע ותקשורת והושמט תחום המינהל), כאשר למפקח יש אפשרות לאשר תחומים נוספים.

27. ניגודי עניינים דרך קבע (סעיף 31 להוראה החדשה)

ניגודי עניינים דרך קבע עשויים לפגוע באפקטיביות התפקוד של הדירקטוריון. בהוראה הקיימת יש התייחסות ספציפית לניגודי עניינים כאשר דירקטור מכהן בשני תאגידים בנקאיים מתחרים. בהוראה החדשה הורחבה ההתייחסות לאיסור כהונה של דירקטורים בשני גופים שונים כמפורט להלן, כאשר הושארה למפקח סמכות לאשר חריגים:

- מחוץ לקבוצה הבנקאית – דירקטור בתאגיד בנקאי לא יכהן במקביל בדירקטוריון של תאגיד בנקאי כלשהו מחוץ לקבוצה הבנקאית ולא בדירקטוריון של תאגיד הפועל בתחום שוק ההון כמפורט בנספח ג' להוראה.

המטרה היא למנוע מצבים בהם דירקטור מכהן במקביל בשני גופים מתחרים

- בתוך הקבוצה הבנקאית – דירקטור בחברת האם הבנקאית לא יוכל לכהן גם כדירקטור בחברות בת בקבוצה (בנקאיות או לא בנקאיות), אך יוכל לכהן במקביל כדירקטור בחברות אחיות, אם אין ביניהן ניגודי עניינים דרך קבע.

ככלל, על הדירקטוריון של תאגיד בנקאי להניח דעתו לגבי נאותות הניהול והבקרה בתאגידים נשלטים. לצורך זה, עליו לוודא שהנהלת התאגיד הבנקאי מפקחת באופן נאות אחר התנהלות התאגידים הנשלטים ומקבלת מידע מתאים על הנעשה בתאגיד הנשלט, על בסיס תקופתי ואחר.

עם זאת, הפיקוח על הבנקים סבור שכשיטה יש להימנע ממינוי דירקטור של תאגיד בנקאי כדירקטור בתאגיד נשלט על ידי אותו תאגיד בנקאי. זאת מכיוון שמינוי כזה יוצר בהכרח אנומליה בשרשרת השליטה, שכן הדירקטור אמור לייצג בתאגיד הנשלט את הנהלת תאגיד השולט עליה הוא מפקח בתאגיד השולט.

עדיין, אנו ערים לכך שקיימות לעיתים נסיבות שבהן למינוי כזה יש יתרונות העולים על החסרונות. למשל, כאשר הדירקטוריון מתקשה להניח דעתו לגבי נאותות הניהול והבקרה בתאגיד נשלט מסוים, או סבור שעליו לפקח מקרוב אחר ביצוע שינויים משמעותיים מסוימים בתאגיד הנשלט, עד להשלמתם, וכדומה. במצבים מעין אלה, יפנה התאגיד הבנקאי לפיקוח על הבנקים, ינמק את הנסיבות הרלבנטיות, ויבקש אישור המינוי מכח סעיף 31 (ב) להוראה החדשה.

יחד עם זאת, הפיקוח על הבנקים רואה את היתרון במינוי דירקטור מקצועי המכהן בתאגידים נשלטים באותה קבוצה ותורם מהידע הנרחב שלו.

נציין כי בכל מקרה, כאשר מתקיימים ניגודי עניינים (גם בחברות אחיות) לא תתאפשר כהונה במקביל.

הציפייה היא שהדירקטוריון יקבע קווים מנחים למקרים נוספים שעשויים להתקיים בהם ניגודי עניינים דרך קבע. ניגודי העניינים צריכים להתחשב, בין היתר, במרכיבים כגון:

- היקף העסקים – למשל דירקטור שמכהן גם בנושא משרה, יועץ או נותן שירותים של חברות המקיימות קשרים עסקיים עם התאגיד הבנקאי.

- מהותיות – למשל דירקטור שנמצא בניגודי עניינים עם לקוח מהותי של התאגיד הבנקאי, או פעיל באחד הענפים המהותיים לפעילות הבנק התאגיד הבנקאי. ההוראה אינה קובעת מבחנים כמותיים והדירקטוריון נדרש לעשות זאת בהתאם לפרופיל העסקים שלו.

28. ועדות חובה (סעיף 33 להוראה החדשה)

- כאמור, ועדות הדירקטוריון הן כלי ליעל את עבודת הדירקטוריון והן מאפשרות לקיים דיונים מעמיקים בנושאים מהותיים עם המומחים לעניין.
- הפיקוח סבור כי בנוסף לוועדת הביקורת (שנדרש להקימה מכוח החוק), ראוי שבעידן באזל כל בנק ימנה את הוועדות האלו:
- ועדה לניהול סיכונים – ועדה שתמליץ לדירקטוריון על מדיניות החשיפה לסיכונים השונים ותפקח על יישום המדיניות שנקבעה על ידי הדירקטוריון.
 - ועדת שכר ותגמולים – ועדה שתפקידה להמליץ על מדיניות תגמול. המדיניות תבטיח תגמול שלא יעודד לקיחת סיכונים מעבר לתיאבון לסיכון, ויהיה עקבי עם תרבות ארגונית, יעדים אסטרטגיים, וסביבת הבקרה של התאגיד הבנקאי. בנוסף, הועדה תמליץ על עקרונות תנאי העסקה של הדרג הבכיר ושל העובדים.

29. הרכב הוועדות ודרכי עבודתן (סעיף 34 להוראה החדשה)

- חסם עליון למספר חברי הועדה (סעיף 34א) להוראה החדשה – הוועדות נועדו לאפשר לדירקטוריון לערוך דיונים מעמיקים בפורומים מצומצמים יותר הכוללים את בעלי המומחיות הרלבנטית, ולכן נוספה דרישה לקבוע גם חסם עליון למספר חברי הוועדה (עד מחצית מהדירקטורים).
- שיבוץ חברי ועדה בהתאם לכישורים (סעיף 34ב) להוראה החדשה – בהתאם להמלצות ועדת באזל, דירקטורים בעלי כישורים וידע רלבנטיים עשויים למלא תפקיד מרכזי בוועדות (ניהול סיכונים, תגמול ומינויים). לפיכך, נוספה הדרישה לשבץ את הדירקטורים לוועדות בהתאם לכישוריהם.
- רוטציות (סעיף 35ד) להוראה החדשה – בהוראה החדשה נוספה דרישה בהתאם להמלצות ועדת באזל, לבחון את הצורך ברוטציה בין החברים בוועדות לרבות ברוטציה של תפקיד יושבי הראש של הוועדות. בעת הבחינה יש לקחת בחשבון את הצורך ברענון ובחידוש מצד אחד, ואת הסיכון באובדן ידע וניסיון מן הצד השני.

30. ישיבות של ועדת ביקורת עם בעלי תפקידים מסוימים לבדם (סעיף 35ה) להוראה החדשה

- בהתאם להמלצות ועדת באזל, נוספה דרישה לקיים לכל הפחות אחת לשנה, ישיבה של ועדת ביקורת ללא נוכחות חברי הנהלת התאגיד הבנקאי עם כל אחד מהגורמים המפורטים בנפרד: רואה החשבון המבקר, החשבונאי הראשי, ראשי פונקציות הביקורת, הציות והייעוץ המשפטי. המטרה היא לחזק את אי התלות של ועדת הביקורת ולהעביר לה ישירות באופן בלתי תלוי בהנהלה, מידע מגורמי המטה והבקרה השונים.

על מנת שהפגישה תהיה פתוחה ככל שניתן, לא יהיו נוכחים בה גורמים מהנהלת התאגיד הבנקאי (כולל מזכיר הבנק), וכן פרוטוקול הפגישה, שיירשם על ידי אחד המשתתפים יהיה חסוי מפני חברי ההנהלה.

31. העסקת יועצים חיצוניים על ידי ועדת ביקורת (סעיף 35(ח) להוראה החדשה)

בהתאם לנדרש ב – SOX ועל מנת לחזק את אי התלות של הביקורת הפנימית, ניתנה לוועדת הביקורת הסמכות להעסיק יועצים בלתי תלויים, ככל שלדעתה נדרש על מנת למלא את חובותיה. הוועדה רשאית לקבוע בעצמה את התקציב הנדרש לה, והציפייה היא שהדירקטוריון יוודא שיועמד לרשותה התקציב כאמור.

32. תפקידי ועדת הביקורת (סעיף 36 להוראה החדשה)

ועדת הביקורת אחראית לדון ולהחליט בדוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים, לפקח על המבקרים הפנימיים ועל רואי החשבון המבקרים של התאגיד הבנקאי. הדיונים כאמור בדוחות של המבקר הפנימי, הפיקוח על הבנקים, רשויות פיקוח אחרות ורואה החשבון המבקר מאפשרים לבצע ניתוח מעמיק של חולשות/ליקויים שהתגלו, הצפת החולשות/ליקויים המהותיים לדירקטוריון ומעקב פרטני אחר התקדמות תיקונם על ידי ההנהלה.

טיפול בדוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים (סעיף 36(א) להוראה החדשה)

הדרישה לטפל, לדון ולהחליט בדוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים, רוכזה בסעיף אחד. להלן פירוט השינויים בהתייחס להוראה הקיימת:

- דיון בדוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים – (סעיף 1(א)) – על מנת שיהיו אפקטיביים נקבע כי ועדת הביקורת אחראית לקיים דיון בזמן סביר בדוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים. עיתוי ואופן הדיון נקבע בנפרד לכל אחד מסוגי הדוחות (דוחות פנימיים, דוחות של הפיקוח על הבנקים ודוחות של רואה החשבון המבקר):
 - דוחות ביקורת פנימיים שיעלו לדיון בשלמותם (סעיף (i)) – ההוראה החדשה קובעת שההתייעצות על הדוחות השלמים שיובאו לדיון בוועדת הביקורת תהיה של יושב ראש ועדת הביקורת והמבקר הפנימי וללא יושב ראש הדירקטוריון. המטרה היא לחזק את עצמאותה של ועדת הביקורת.
 - תכולת הדיון בדוחות חיצוניים (סעיף (iii)) – נקבע כי הוועדה תדון בכל דוחות הביקורת של הפיקוח על הבנקים, של רשויות פיקוח אחרות ושל רואה החשבון המבקר. בכל מקרה, כאשר מצוין בדו"ח ביקורת של הפיקוח על הבנקים כי יש להביאו לדיון במליאת הדירקטוריון, נדרשת ועדת הביקורת לדון בו בנוסף לדיון שייערך במליאה.
 - עיתוי הדיון בדוחות חיצוניים של רואה החשבון המבקר (סעיף (ii)) – נקבע כי הדיון בדוחות ביקורת חיצוניים יתקיים כמפורט בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 303 (להשיב בכתב תוך 60 יום מקבלת הדו"ח).
- דוחות ביקורת שיעלו לדיון במליאת הדירקטוריון (סעיף 2(א)) – למליאת הדירקטוריון יש האחריות לעשות שימוש בעבודת פונקציות הביקורת והבקרה, ובכלל זה לדון בדוחות ביקורת מהותיים. ועדת הביקורת נדרשת בהתייעצות עם יושב ראש הדירקטוריון להעלות לדיון במליאת הדירקטוריון דוחות ביקורת מהותיים. הדבר אמור הן ביחס לדוחות

ביקורת פנימיים והן ביחס לדוחות ביקורת חיצוניים, גם אם המבקר החיצוני/ המפקח לא דרש זאת.

- תיקון ליקויים (סעיף (א)3) – בהתאם להמלצות ועדת באזל, התווספה דרישה שוועדת הביקורת תוודא כי ההנהלה נוקטת פעולות ראויות ובעיתוי הנדרש כדי לתת מענה לליקויים וחולשות שצויינו בדוחות הביקורת.
 - דיווח תקופתי (סעיף (א)4) – על פי כללי הבנקאות (הביקורת הפנימית), ועדת הביקורת נדרשת לדון אחת לחצי שנה בסיכום הפעילות של הביקורת הפנימית, אשר יכלול תמצית מהליקויים המהותיים שהועלו בדוחות הביקורת של המבקר הפנימי. ההוראה החדשה מוסיפה דרישה לדון אחת לחצי שנה גם בדיווח שיכלול את הדרישות שעולות מדוחות ביקורת חיצוניים. הועדה נדרשת לקבל הסברים על עיכובים בטיפול ופירוט של לוחות הזמנים להשלמת הדרישות. המטרה היא לחזק את ועדת הביקורת כ"זרוע ארוכה" של הביקורת החיצונית.
- דרישה זו פורטה לבנקים לגבי דרישות של הפיקוח על הבנקים במכתב המפקח מס' 10LM0729 בנושא "הטיפול בדוחות ביקורת של הפיקוח על הבנקים" מיום 1.6.2010.

פיקוח על המבקר הפנימי (סעיף 36(ב) להוראה החדשה)

להלן השינויים של תפקידי ועדת הביקורת בהקשר של פיקוח על המבקר הפנימי:

- כפיפות ארגונית (סעיף (ב)1) – כדי לחזק את אי התלות של המבקר הפנימי נקבע כי פונקציה הביקורת הפנימית תוכפף ליושב ראש הדירקטוריון ותדווח לדירקטוריון באמצעות ועדת הביקורת.
- אישור תכנית עבודה (סעיף (ב)3) – ההוראה החדשה קובעת שתכנית העבודה של הביקורת הפנימית תאושר על ידי מליאת הדירקטוריון ולא תסתפק באישור של יושב הראש בלבד (יש בכך החמרה ביחס לכללי הבנקאות (הביקורת הפנימית) וחוק הביקורת הפנימית). כמו כן, נקבע בהתאם להמלצות ועדת באזל כי אישור התכנית יתייחס גם להיקף הביקורת ותדירותן. המטרה היא לחזק את הקשר בין המבקר הפנימי לדירקטוריון ולהדגיש את חשיבות פונקציה הביקורת הפנימית.

פיקוח על רואה החשבון המבקר (סעיפים 36(ג) להוראה החדשה)

להלן השינויים של תפקידי ועדת הביקורת בהקשר של פיקוח על רואה החשבון המבקר:

- פיקוח על רואה החשבון המבקר (סעיף (ג)5) – בהתאם להמלצות ועדת באזל, התווספה הדרישה לפיה אחד מתפקידי ועדת הביקורת הוא לפקח על רואה החשבון המבקר.
- תגמול לרואה החשבון המבקר (סעיף קטן 4) – בהתאם להמלצות ועדת באזל, התווספה הדרישה לפיה המלצה לאסיפה הכללית או לדירקטוריון לגבי תגמול לרואה החשבון המבקר תהיה של ועדת הביקורת ולא של ועדה ייעודית לכך, כפי שהיה נהוג בהוראה הקיימת.

אישור הדוחות הכספיים (סעיף 36(ד) להוראה החדשה)

ההוראה הקיימת איננה קובעת איזו ועדה מוועדות הדירקטוריון מתאימה לדון ולהמליץ על אישור הדוחות הכספיים השנתיים והרבעוניים בפני הדירקטוריון. הרכב ועדת הביקורת

וקשריה המיוחדים עם רואה החשבון המבקר ועם המבקר הפנימי, מאפשרים דיון איכותי ואפקטיבי בנושא הדוחות הכספיים. יתרה מכך, ההוראה החדשה מכוונת לכך שהדיון בדוחות הכספיים יתבצע תוך התחשבות בחולשות הקיימות במערך הבקורות בתאגיד הבנקאי ואיכות הנתונים המופקים.

לפיכך, נקבע כי ועדת הביקורת תדון ותמליץ על אישור הדוחות השנתיים והרבעוניים של התאגיד הבנקאי.

הפיקוח על הבנקים מודע לרצון של יושבי ראש של דירקטוריון לאפשר להם להיות נוכחים בדיונים כאמור בהיותם חתומים על הדוחות הכספיים. לפיכך, ועד שיובהרו הדרישות הרלבנטיות בתיקון 12 לחוק החברות, נקבעו הוראות מעבר אשר יאפשרו לתקופת ביניים קיום דיון בדוחות הכספיים בועדה אחרת, ובלבד שלפחות מחצית חברי אותה הועדה יהיו חברים בועדת ביקורת.

אפקטיביות הבקורות הפנימיות (סעיף 36/ה) להוראה החדשה

נוספה דרישה בהתאם להמלצות ועדת באזל, לפיה הדירקטוריון נדרש לעשות שימוש בעבודת המבקר הפנימי על מנת לבחון את אפקטיביות הבקורות הפנימיות המרכזיות.

הדרישה הורחבה לעבודת כלל פונקציות הביקורת, לרבות עבודתו של רואה החשבון המבקר.

בהתאם ל – SOX, הושם דגש פרטני על בחינת אפקטיביות הבקורות הפנימיות בהקשר של הדיווח הכספי, ולכן ועדת הביקורת נדרשת לקבוע נהלים שיאפשרו לה לקבל מידע על אמינות הדיווח. אין מניעה שמנגנונים אלו יהיו חלק ממערך הדיווח האנונימי שנקבע במסגרת הקוד האתי.

33. ועדת שכר ותגמולים ומדיניות התגמול (סעיף 38/א) להוראה החדשה

כאמור, ההוראה דורשת להקים ועדת שכר ותגמולים שתדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול של התאגיד הבנקאי.

הציפייה היא שמדיניות ונהגי התגמול יהיו עקביים עם התרבות הארגונית של התאגיד הבנקאי, עם המטרות והאסטרטגיה שלו לטווח הארוך ועם סביבת הבקרה שלו.

הסדרי תגמול בלתי הולמים הינם אחד הגורמים הבולטים שהובילו למשבר הנוכחי בשוקי ההון והכספים בכלכלות העולם. מטרות השינויים בהוראה החדשה לתמוך בקיום דיון מעמיק בנושא, באמצעות הקמת ועדת שכר ותגמולים ייעודית. על הדירקטוריון להימנע ממבנה תגמול שיחשוף את התאגיד הבנקאי לסיכונים עודפים בטווח הקצר, על ידי קשירת מדיניות התגמול עם המטרות והאסטרטגיה לטווח הארוך, התיאבון לסיכון וסביבת הבקרה.

לגבי המלצה על תנאי העסקה של הדרג הבכיר, הציפייה היא שהמלצות הועדה יעברו לאישור ועדת ביקורת (שבה קיים רוב של דירקטורים חיצוניים) שתבחן את סבירות התנאים שהומלצו לפני הבאתם לאישור המליאה.

34. ועדה לניהול סיכונים (סעיף 39 להוראה החדשה)

נוספה דרישה בהתאם להמלצות ועדת באזל להקים ועדה לניהול סיכונים והוגדרו סמכויותיה. מטרת הדרישה הינה לקיים ועדת מתמחה שתיעץ לדירקטוריון בנושא הסיכונים להם חשוף התאגיד הבנקאי ותשפר את אפקטיביות הפיקוח של הדירקטוריון על פעולות ההנהלה בניהול

אותם סיכונים. ועדה זו תעבוד מול פונקציית ניהול הסיכונים (CRO) שמוקמת לאחרונה בבנקים בתאגידים בנקאיים. בכוונת הפיקוח על הבנקים לפעול בעתיד לתיקון הוראת ניהול בנקאי תקין מס' 339, באופן שיסדיר את תפקידי פונקציית ניהול הסיכונים ואת תפקידי הדירקטוריון בכלל וועדת ניהול הסיכונים בפרט בהקשר זה.

35. נוכחות בישיבות הדירקטוריון (סעיף 41 להוראה החדשה)

הציפייה היא שהדירקטורים יהיו נוכחים בכל ישיבות הדירקטוריון על מנת שיוכלו למלא את תפקידם באופן אפקטיבי. היקף הנוכחות המינימאלי הנדרש הוגדר בהתאם לחלק היחסי מסך הישיבות הכולל ולא לפי מספר הישיבות המוחלט, כך שיהיה פרופורציונאלי להיקף הפעילות של כל תאגיד בנקאי. יודגש כי המדדים מתייחסים לישיבות המליאה.

נושא	הוראה ישנה (סעיף 29 (א))	השינוי המוצע
נוכחות (סעיף א')	דירקטור אינו רשאי להיעדר משמונה ישיבות דירקטוריון בשנה.	נדרשת נוכחות בלפחות 2/3 מהישיבות בשנה קלנדארית.
רציפות (סעיף א')	דירקטור אינו רשאי להיעדר משש ישיבות רצופות.	אסורה היעדרות רציפה של מעל 3 חודשים מישיבות הדירקטוריון.
הסנקציה על היעדרות (סעיף ב')	יראו אותו כמתפטר.	יתפטר, וההתפטרות תיכנס לתוקף לא יאוחר מהישיבה הבאה.
חריג (סעיף ג')	אם ההיעדרויות בוצעו בפרק זמן שלא עלה על חצי שנה, הדירקטוריון יכול לאפשר המשך כהונה.	המפקח רשאי בנסיבות מיוחדות לאשר היעדרות ממושכת יותר מהנדרש בסעיף.

36. פרוטוקול (סעיפים 45 (א) ו- (ג) (2) להוראה החדשה)

במטרה לסייע לכך שהפרוטוקולים ישקפו את הנאמר בישיבה, נוספה דרישה לבסס את רישום הפרוטוקול על הקלטה ותמלול ישיבות הדירקטוריון. כמו כן, במטרה להגביר את תהליך השקיפות של קבלת ההחלטות ולא לעקב את ביצוען, נוספה דרישה לפיה 3 ימי עסקים לאחר קיום הישיבה, יושב ראש הישיבה יפיץ לדירקטורים ולגורמים הרלבנטיים טיוטת מסמך, המפרט את ההחלטות שהתקבלו בישיבה.

37. החלטות בתקשורת (סעיף 49(ד) להוראה החדשה)

בהמשך לשינוי בסעיף 7 להוראה, ובהמשך לתפיסה לפיה יש לצמצם את המעורבות של הדירקטוריון בניהול השוטף, בוטל האיסור הספציפי לאשר בישיבות המתקיימות באמצעות שימוש באמצעי תקשורת אשראים מעל סכום מסויים ואשראי בתנאים חריגים. במקום זאת, נקבע כי לא יהיה ניתן לאשר באמצעות שימוש באמצעי תקשורת חריגות מהותיות מהמדיניות שנקבעה על ידי הדירקטוריון.

יש להדגיש כי החריגות כוללות בתוכן גם חריגות ממדיניות האשראי, אך מתייחסות גם לחריגות מהותיות מהמדיניות שנקבעה על ידי הדירקטוריון לגבי סיכונים אחרים.

38. דרישות מדירקטור (סעיף 51 להוראה החדשה)

לכל אחד מהדירקטורים חלק משמעותי בתפקוד הכולל של הדירקטוריון ובשמירה על אפקטיביות הממשל התאגידי. נוספו אמירות של ועדת באזל לגבי התכונות הנדרשות מכל אחד מהדירקטורים: עליו להבין את תפקידו, לרבות תפקידו הפיקוחי בהבנת פרופיל הסיכונים של התאגיד הבנקאי והסביבה הרגולטורית בה הוא פועל, להפעיל שיקול דעת ראוי בענייני התאגיד הבנקאי, להיות בעל הבנה ברורה של תפקידו בממשל תאגידי וכן בעל יכולת לאתגר את תפקוד ההנהלה.

39. סיוע מקצועי לדירקטוריון (סעיף 53 להוראה החדשה)

בוצעה הבחנה בין הצורך בייעוץ לדירקטור הבודד לבין ייעוץ מקצועי הניתן לכלל הדירקטוריון. בהתאם להמלצות ועדת באזל, הדירקטוריון נדרש לידע ומומחיות מספקים על מנת לקיים פיקוח אפקטיבי ולאטגר את הנהלת התאגיד הבנקאי. כאשר הדירקטורים סבורים שהם חסרים את הידע הנדרש, הם יכולים, לנקוט צעדים שיבטיחו שהידע יועמד לרשותם כדי למלא את תפקידם בצורה הטובה ביותר.

במקרים בהם חסר ידע בהרכב הדירקטוריון על מנת לאתגר את הנהלת התאגיד הבנקאי, מן הראוי לעשות שימוש ביועצים חיצוניים בלתי תלויים בהנהלה. ההוראה החדשה קובעת כי הדירקטוריון נדרש לקבוע נהלים להתקשרות של הדירקטוריון עם יועצים חיצוניים. הנהלים צריכים להתייחס לנושאים הבאים:

- אישור הייעוץ – הציפייה היא שהדירקטוריון ידון בצורך בעבודת ייעוץ מהותיות לדירקטוריון (הן מבחינת תקציב והן מבחינת היקף העבודה ומהותה) ויקבע את מטרת הייעוץ, תכולת העבודה ותוצריה.
 - בחירת היועץ – הנהלים שייקבע הדירקטוריון יתייחסו לבחינת חלופות ולקביעת הקריטריונים הנדרשים לבחירת היועץ (מקצועיות, העדר ניגודי עניינים וכד').
 - התקשרות ופרקטיקות עבודה – הדירקטוריון ייקבע נהלים לאישור תקציב, שכר טירחה, משך התקשרות, הסכם סודיות ואחריות מקצועית.
- הציפייה היא שהתקשרות ספציפית עם יועץ חיצוני תוגבל מראש בתקציב, בזמן או בהיקף עבודה. במקרים בהם מדובר בייעוץ ארוך טווח או בייעוץ חוזר, על הדירקטוריון לבחון אחת לתקופה את הצורך בחידוש ההתקשרות וברוטציה.

40. ניגוד עניינים אישי (סעיף 56 (ג) להוראה החדשה)

יכולתו של הדירקטוריון לספק פיקוח אפקטיבי על ההנהלה ועל פעולות התאגיד הבנקאי, תלויה בחלקה בשאלה אם הדירקטורים מצויים בניגוד עניינים העלול להשפיע על שיקול דעתם. חשוב שהדירקטוריון ימנע ממצב בו החלטותיו מושפעות מניגוד עניינים אישי של אחד או יותר מחבריו. בהוראה החדשה נוספה הנחייה לדירקטוריון לקבוע קווים מנחים למצבים בהם לדירקטורים קיים ניגוד עניינים אישי וכן לקבוע נהלים לאופן בו עליהם לפעול במצבים אלו. בנוסף, הובהר כי מרגע היוודע לדירקטור על ניגוד עניינים כאמור עליו להודיע על כך ללא דיחוי. מובן שבמצב זה ימנע ממנו לקבל חומר הקשור לעניין זה.

41. הבהרה לעניין פניית דירקטור (סעיף 57 ג) להוראה החדשה)

בהוראה הקיימת נדרש כי דירקטור לא יפנה לעובד של התאגיד הבנקאי ביוזמות עסקיות, עניינים ספציפיים של לקוחות ספציפיים או בעניין השקעות מסוימות. בהוראה החדשה מתווסף איסור כולל לפנייה של דירקטורים לעובדי התאגיד הבנקאי בנושאים עסקיים שלא במסגרת ישיבות הדירקטוריון. זאת, על מנת למנוע מעורבות של הדירקטורים בניהול השוטף, לחזק את מליאת הדירקטוריון כגוף הקולקטיבי בעל סמכות ההחלטה ולמנוע מצבים בהם עלולות להתקבל החלטות מחוץ למליאת הדירקטוריון.

בנוסף, מובהרים המקרים בהם ניתן יהיה לפנות לעובדי התאגיד הבנקאי במגבלות מסוימות (מפורטים השינויים המהותיים מההוראה הקיימת):

- הפניית לקוחות פוטנציאליים (סעיף 3) – נקבע כי דירקטור רשאי להפנות לקוחות פוטנציאליים לתאגיד הבנקאי, ובלבד שלא ידון עם הלקוחות בפרטי עסקאות. זאת, על מנת למנוע את מעורבותו בניהול השוטף.
 - פניות להבהרות בנושאים הקשורים לישיבות (סעיף 5) – נקבע שהפניה יכולה להתבצע על ידי כל אחד מהדירקטורים דרך יושב ראש הדירקטוריון. במקביל בוטלו המקרים החריגים שאפשרו פניה של דירקטורים.
 - פניה בקשר להכנת חומר רקע לישיבות (סעיף 6) – נקבע כי יושב ראש הדירקטוריון או יושב ראש ועדה יכולים לפנות ללא תיעוד על מנת להכין את מסמכי הישיבה.
 - פנייה בנושאים כלליים או הסברים מקצועיים (סעיף 7) – פניות כאמור מותרות, ובלבד שהפניות מתואמות עם מזכיר התאגיד הבנקאי ועצם קיומם יובא לידיעת הדירקטורים. זאת, על מנת לנהוג בשקיפות כלפי הדירקטורים.
- בנוסף, בהתאם להמלצות ועדת באזל, נקבע שדירקטור ימנע מהשתתפות בניהול השוטף של התאגיד הבנקאי ושלא יהיה נוכח בישיבות הנהלה וועדותיה, למעט בישיבות הדנות באסטרטגיה הכוללת.

42. הדרכה ומומחיות מקצועית (סעיף 58 להוראה החדשה)

נוספה דרישה של ועדת באזל, שהתאגיד הבנקאי יישם תוכניות להכשרה מקצועית מתמשכת לדירקטורים, המותאמות להתפתחות התאגיד הבנקאי, לאסטרטגיה שלו ולמורכבותו, כדי לאפשר לדירקטורים למלא את תפקידם בצורה אפקטיבית. כמו כן כוללת ההוראה החדשה פירוט של מרכיבים משמעותיים בתוכניות ההכשרה המקצועית, לרבות התייחסות פרטנית לצרכי כל אחד מהדירקטורים בקשר לתפקידיו ועדכון שוטף של תוכנית ההכשרה המקצועית.

43. הערכת אפקטיביות עבודת הדירקטוריון (סעיף 59 להוראה החדשה)

השימוש בכלי הערכה עצמית הולך ונעשה שכיח יותר ומקובל במוסדות פיננסיים גדולים רבים בעולם. הערכה עצמית משווה את ביצועי הדירקטוריון, בין השאר, כנגד כתבי הסמכויות שלו, כנגד יעדיו ותוכניות העבודה שלו וכנגד נהגים מקובלים בענף הבנקאות. נוספה דרישה של ועדת באזל מהדירקטוריון לבצע הערכה עצמית של יעילות עבודתו, לאתר חולשות ולערוך שינויים לפי הצורך. תהליך ההערכה העצמית יבוצע אחת לשנתיים והדירקטוריון ימנה גורם מטעמו שירכז את התהליך ואת ניתוח הממצאים.

הובהר כי תהליך הערכה העצמית נועד לצרכיו הפנימיים של הדירקטוריון ומטרתו לשפר את עבודת הדירקטוריון.

44. דיווח למפקח על הבנקים (סעיפים 60 עד 62 להוראה החדשה)

ההוראה הקיימת הבחינה בין 3 סוגי דיווחים: דיווח שנתי, דיווח מיידי (תוך שבועיים) ודיווח על אירוע חריג (תוך 3 ימי עסקים).
על מנת לא לעכב דיווחים על אירועים חריגים ומידיים, נקבע סוג דיווח חדש "דיווח על אירוע שלא בשגרה". הדיווח החדש כולל הן את הדיווחים המידיים והן את האירועים החריגים, ויש לבצעו סמוך ככל הניתן לאירוע.
כמו כן, התווסף "סעיף סל" של אירועים מהותיים שיש לדווח עליהם סמוך לאירוע. אירועים אלו כוללים אירועים המחייבים דיווח מיידי על אירוע חריג על פי הוראות כל רשות פיקוח. בכונת הפיקוח על הבנקים לבחון הוראת דיווח שתחליף את הפרק האמור בהוראה 301.

45. תחילה והוראות מעבר

(א) מועד התחילה של התיקונים להוראה זו לפי חוזר זה יהיה לא יאוחר מיום 1.1.2012, למעט האמור להלן:

- (1) סעיף 7(ט) להוראה - על התאגידים הבנקאיים להגיש לאישור הפיקוח על הבנקים לא יאוחר מיום 1.7.2011 תכנית מפורטת לצמצום המעורבות של הדירקטוריון באישור מתן אשראי, ולהתאמה הנדרשת בנהלי החיתום והבקרה בתאגיד הבנקאי. תאגיד בנקאי רשאי לקבוע שהתכנית תיושם באופן הדרגתי על פני שנתיים מיום הגשת התכנית.
 - (2) סעיף 36(ד) להוראה - עד ליום 1.1.2013 תאגיד בנקאי רשאי לדון על אישור דוחות כספיים בוועדה שאינה ועדת הביקורת, ובלבד שלפחות מחצית מחבריה יהיו חברים גם בוועדת הביקורת, לרבות יו"ר ועדת ביקורת.
 - (3) סעיפים 30(ב) ו-24(ב) להוראה - האמור בסעיפים אלו יחול על דירקטורים חדשים שימונו לכהן בדירקטוריון החל מיום 1.1.2011, ולא יחול על דירקטורים שבאותו מועד יכהנו בדירקטוריון.
- (ב) תאגיד בנקאי שסבור שלא יוכל לעמוד באמור בסעיף זה יפנה מבעוד מועד לפיקוח על הבנקים.

46. עדכון קבצים

מצ"ב דפי העדכון לקובץ הוראות ניהול בנקאי תקין. להלן הוראות העדכון:

<u>להכניס עמוד</u>	<u>להוציא עמוד</u>
301-1-42 [13] (12/10)	301-1-31 [12] (2/05)

בכבוד רב,

רוני חזקיהו

המפקח על הבנקים

מס'*	שם הפרק	עיקרי השינויים במבנה של הפרק
א	כללי	אין שינויים במבנה, למעט התאמה של המבוא לניסוחי המלצות ועדת באזל.
ב	תפקידיו של הדירקטוריון וסמכויותיו	<ul style="list-style-type: none"> הוספת סעיף הנוגע לתפקידי הדירקטוריון. ריכוז כל הנושאים בהם נדרש הדירקטוריון לדון, להחליט ולקבוע הנחיות בסעיף אחד (סעיף 6) הכולל: <ul style="list-style-type: none"> נושאים שהיו קיימים בסעיף 6 להוראה הקיימת (נושאים בהם נדרש הדירקטוריון לדון ולהחליט). נושאים שהיו קיימים בסעיף 10 להוראה הקיימת (נושאים בהם נדרש לקבוע הנחיות). נושאים נוספים מהמלצות ועדת באזל (ניגודי עניינים, פונקציות ביקורת ובקרה, קוד אתי, ניטור ביצועים של המנכ"ל, מבנים נעדרי שקיפות). עריכת הסעיפים בהתאם לתפקידי הדירקטוריון. פירוט לגבי נושאים שנדרשים בהם דגשים לדיון בסעיף נפרד, תוך הפניות. קביעת התדירות שיש לדון בכל נושא בסעיף נפרד. הוספה של סעיפים המתייחסים למעקב אחר החלטות ולקיום ישיבות ללא נוכחות ההנהלה. העברת הסעיפים המתייחסים לקיום ישיבות בתקשורת ולקבלת החלטות ללא התכנסות לפרק ז' בהוראה החדשה המתייחס לניהול ישיבות.
ג	הרכב הדירקטוריון	<ul style="list-style-type: none"> התוספו 2 נושאים: <ul style="list-style-type: none"> הגדרת משקל של דירקטורים בעלי ניסיון בנקאי ודירקטורים בעלי מומחיות פיננסיות בהרכב הכולל. תהליך אישור מחדש של דירקטור.
ד	יושב ראש הדירקטוריון	אין שינוי במבנה הפרק.
ה	כשירות לכהן כדירקטור	<ul style="list-style-type: none"> הסעיפים המתייחסים לניגוד עניינים ענפי ולפניית דירקטור הועברו לפרק המתייחס לנוהגים לתפקוד יעיל של הדירקטוריון (פרק ח'). סעיף ההצהרה נכלל בשאלון Fit & Proper.
ו	ועדות הדירקטוריון	<ul style="list-style-type: none"> ההנחיות לגבי מבנה והרכב כלל הוועדות רוכזו בסעיף אחד. ועדת הביקורת – קיימת התייחסות בשני סעיפים: סעיף המתייחס להרכב ודרכי עבודה וסעיף המתייחס לתפקידים. נוספו סעיפים המתייחסים לוועדת שכר ותגמולים ולוועדת ניהול סיכונים.
ז (ז, ח)	דרכי עבודתו של הדירקטוריון וועדותיו	<ul style="list-style-type: none"> פרק ז' בהוראה הקיימת פוצל לשני פרקים בהוראה החדשה: <ul style="list-style-type: none"> פרק ז' – ישיבות הדירקטוריון – פרק המתייחס לניהול הישיבות בעיקר בהיבטים פרוצדורליים. פרק ח' – נוהגים לתפקוד יעיל של הדירקטור הבודד ושל הדירקטוריון בכללותו – נושאים הקשורים לדרכי עבודתם של הדירקטורים שאינם מטופלים במסגרת הישיבות. בפרק ז' בהוראה החדשה הסעיפים המתייחסים לזכות לקבל מידע, סיוע מקצועי לדירקטור וזכות החתימה, הועברו לפרק ח' המתייחס לנוהגי עבודה שלא במסגרת הישיבות. לפרק ז' התווספו נושאים שהועברו מפרק א' בהוראה הקיימת לעניין קיום ישיבות בתקשורת וקבלת החלטות ללא התכנסות. לפרק ח' התווספו סעיפים שעברו מפרק ה' בהוראה הקיימת המתייחס לכשירות (ניגוד עניינים ענפי ופניית דירקטור) ומהסעיף שהתייחס בהוראה הקיימת לנוכחות (ניגוד עניינים אישי). לפרק ח' התווספו נושאים חדשים מהמלצות ועדת באזל: דירקטור אפקטיבי, תכניות הדרכה, הערכה עצמית של יעילות עבודת הדירקטוריון.
ח (ט)	דיווח למפקח על הבנקים	אין שינוי במבנה הפרק.
ט	שונות	הסעיף המתייחס להנהלה הועבר לפרק ב'.

<u>מס'*</u>	<u>שם הפרק</u>	<u>עיקרי השינויים במבנה של הפרק</u>
(ז)		
י (יא)	הוראות מעבר	אין שינוי במבנה הפרק
נספח א'	שאלון למועמד לתפקיד נושא משרה בתאגיד בנקאי	אין שינוי במבנה.
נספח ב'	הצהרת נושא משרה בעת עדכון פרטים	התוספה הצהרה.
נספח ג'	תאגידי שוק הון	הוגדרו תאגידי שוק הון לגביהן תיאסר כהונה במקביל.

* (בסוגריים מס' הפרק בהוראה החדשה).