

עשרת הדברות לעדכון שנתי של תכניות אכיפה וסקרי ציות – נערכים לשנת 2024

עדכוני לקוחות

בשנים האחרונות אנו עדים למגמה ערה של הגברת אכיפה, פיקוח והרחבת האחריות המוטלת על התאגיד, מנהלי ונושאי המשרה בו, הנדרשים לעמוד בשורה ארוכה של סטנדרטים רגולטוריים וחוקיים במגוון תחומי פעילות התאגיד. שינויים ומגמות אלו מייצרים חשיפה גוברת והולכת לתאגידים ולנושאי המשרה בהם, במישור הפלילי, המנהלי והאזרחי כאחד.

לצורך צמצום החשיפה ומניעת עבירות, על התאגיד לנקוט **בפעולות מקדימות בעלות תכלית מניעתית** שמטרתן הטמעת נורמות לשמירה על הוראות הדין, מניעת עבירות, טיפול בהפרות ויצירת תמריצים חיוביים. הכלי המרכזי בעניין זה, אשר אף זכה להכרה מצד הרגולטור ובתי המשפט, הינו **גיבוש תכנית אכיפה פנימית אפקטיבית ויצירת נהלים המותאמים באופן ייחודי לתחומי פעילות התאגיד ואופיו**.

הן פסיקת בתי המשפט והן הרגולטורים השונים חזרו וקבעו כי על מנת שתכנית אכיפה תוכל לשמש ככלי הגנה יעיל ב"יום פקודה", עליה להיות **אפקטיבית**. כלומר, אין די בגיבוש תכנית אכיפה, ואף לא בהטמעתה בשנה הראשונה לאימוצה, אלא שעל תכניות האכיפה להיות כאלו שנוזיות להן בפועל **"תרבות ארגונית המעודדת התנהלות עסקית אתית ומחויבות לציות לדין"**. (1)

על כן, קיימת חשיבות רבה להטמעה ושימוש בפועל במנגנוני האכיפה הפנימית שנוסדו במסגרת התכנית באופן עקבי בתאגיד ולבצע **הערכה תקופתית בעניין יעילות התכנית, תוך עדכון והתאמת מנגנוני האכיפה בהתאם**.

כך למשל, בנייר עמדה של רשות ניירות ערך בנושא "מדיניות אכיפה", קבעה הרשות כי תכנית אכיפה לא יכולה להיות תכנית "על הנייר", אלא יש לוודא יישום מעשי **"באמצעות גורמים אחראים ותהליכים מובנים, המופקדים על יישום ועדכון התכנית"**. במסגרת זו, ציינה רשות ניירות ערך כי בבואה לדון ולהחליט האם תכנית אכיפה שקיימת בתאגיד היא אכן אפקטיבית, היא בוחנת, בין יתר הקריטריונים, את השאלה האם בוצע **"פיקוח ועדכון"** לתכנית. במסגרת זו, ייבחן גם עדכון סקר הציות אחת לארבע שנים לפחות או לפי הנדרש באורח שוטף, ככל שהיו התפתחויות מהותיות בתאגיד ובסביבתו. (2)

שאלת עדכונה העיתי של התכנית ושל סקרי הציות נבחנת כמובן גם ביחס לשאלה אם להעמיד את התאגיד לדין אם לאו. כך, בנק ההשקעות האמריקאי Morgan Stanley נחשד בביצוע עבירות לפי חוק ה-FCPA, האוסר על מתן שוחד לעובדי ציבור זרים. מאחר והבנק אימץ תכנית אכיפה פנימית אשר **נוהלה באופן שוטף ויסודי**, ונקבע כי הוא ביצע **באופן תדיר הערכת סיכונים ועדכון נהלים**, הוחלט שלא לנקוט נגדו בהליכים כלשהם. (3)

האפקטיביות של תכנית אכיפה נבחנת הן ביישום מתמיד של התכנית והן בהתאמתה לצרכים המשתנים – הן של התאגיד הספציפי ופעילותו, והן לעניין שינויים ומגמות בשוק.

לאור האמור, אחת לתקופה חלה חובה על התאגיד לבחון את תכניות האכיפה, את המנגנונים שגובשו בהן, את המצב המשפטי נכון לזמננו ובמידת הצורך לעדכן ולתקן את תכניות האכיפה בהתאם.

פתחה של שנה חדשה בהחלט מהווה הזדמנות לבצע ריענון שכזה, ולצורך כך, גבשנו במשרדנו רשימת פרמטרים שחשוב לשים אליהם לב וליישם, המהווים בסיס לבחינה ועדכון של תכניות אכיפה.

בנוסף לאמור, בעת בחינת תחומי פעילות התאגיד מוצע לחשוב האם יש צורך בגיבוש תכניות אכיפה נוספות בתאגיד, שישלימו את מעגל ההגנה ויסייעו בצמצום החשיפה המשפטית של התאגיד ומנהליו.

"עשרת הדברות" לעדכון שנתי של תכניות אכיפה וסקרי ציות:

1. **הערכת גורמי הסיכון:** ביצוע בחינה והערכה מחודשת של גורמי הסיכון העיקריים בתאגיד ובדיקת התאמתה של התכנית למתן מענה לגורמי סיכון אלו. ביצוע שלב זה יכול לסייע בגילוי הצורך בקיומן של תכניות אכיפה ומנגנונים שטרם קיימים בתאגיד.
2. **ממשל תאגידי:** בחינת קיומם של מנגנונים נאותים של ממשל תאגידי, בדגש על אחריות הדירקטוריון, מנגנוני דיווח והעברת מידע.
3. **בחינת הטמעת התכנית:** האם בוצעו שאלונים? לומדות? הדרכות לעובדים? וכן בחינה האם ההטמעה ניכרת בכל דרגי התאגיד?
4. **נהלים:** קיומם (ועדכוןם במקרה הצורך) של נהלים רלוונטיים בתחום נשוא תכנית האכיפה.
5. **עדכוני חקיקה ופסיקה:** בחינת עדכוני חקיקה ופסיקה ועדכון התכנית בהתאם.
6. **ממונה האכיפה:** בחינת תפקידיו של ממונה האכיפה מכח התכנית – האם מיושמים ומבוצעים בפועל?
7. **מעורבות ההנהלה:** היכרות הדרגים הבכירים בתאגיד עם תוכן התכנית ויישומה – האם הנהלת החברה דנה במנגנונים נשוא התכנית במסגרת ישיבותיה? האם מקבלת עדכונים שוטפים רלוונטיים מממונה האכיפה?
8. **בחינת מנגנוני הפיקוח:** האם מנגנוני הפיקוח נשוא התכנית אכן הובילו לאיתור ממצאים? האם נעשה שימוש בקיומו של מנגנון דיווח פנימי לממונה האכיפה?
9. **טיפול כשלים והפרות:** האם מבוצע טיפול הולם בכשלים והפרות? האם טיפול כזה הוביל לשינוי רוחבי בתאגיד?
10. **הפקת לקחים:** האם מבוצע הליך הפקת לקחים במקרים המתאימים? האם הליך הפקת הלקחים הוביל לשינוי הלכה למעשה בהתנהלות מסויימת בתאגיד? (לדוגמא – הפסקת התקשרות עם נותן שירותים כלשהו; הוספת הדרכות בתחום מסויים או לדרג עובדים מסויים; גיוס בעלי תפקידים ייעודיים; גיבוש המלצות ואימוצן; שינוי/הוספת נהלים בחברה ועוד).

אנו מזמינים אתכם להיוועץ אתנו בכל שאלה בנושא בחינת אפקטיביות תכניות האכיפה, קביעת מדדים ובחינתם למדידת אפקטיביות הנותנים יעוץ וליווי אישי לתאגיד בכל התכנית, וכן בתחום הציות והאכיפה הפנימית בכללותו.

למען הנוחיות, מצ"ב לעדכון לקוחות זה פירוט על פרקטיקת הציות והאכיפה במשרדנו, הכוללת צוות שותפים, כל אחד מהם מומחה בתחומו, אחד מתחומי הציות הרלבנטיים לפעילותו הייחודית.

(1) הנחיית פרקליט המדינה 1.14 "מדיניות התביעה בהעמדה לדין פלילי וענישה של תאגיד" (2.10.2019).

(2) רשות ניירות ערך "קריטריונים להכרה בתכנית אכיפה פנימית בתחום ניירות הערך וניהול ההשקעות" (15.08.2011); ראו גם, רשות ניירות ערך "מדיניות אכיפה" (2019).

(3) זאת, בניגוד, להחלטה כן לנהל הליכים כנגד מנהל הסניף. בכתב האיטום שהוגש נגדו הודגש כי דווקא לאור העובדה שלחברה אותה ניהל היה מנגנון אכיפה פנימי אפקטיבי וראוי, הוא ידע את חומרת מעשיו. לפירוט, ראו את (1) הודעת התביעה הפדרלית על ההסדר:
<https://www.justice.gov/opa/pr/former-morgan-stanley-managing-director-pleads-guilty-role-evading-internal-controls-required>;
(2) כתב האיטום: <https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2012/04/26/petersong-information.pdf>.

אנשי קשר



לירון קרס
שותפה



הילה שמעון
שותפה