

תגמול בכירים בחברות ציבוריות מאי 2019



עידית כהן, כלכלנית
מנהלת תחום תגמול בכירים
BDO Consulting



שכר בכירים
בחברות ציבוריות

הרקע לחוק

- הפער בין שכר מנהלים בכירים לשכר הממוצע הינו סוגיה חברתית ומוסרית במדינות רבות, ועל-כן קיימת חשיבה, רגולציה וחקיקה בתחום.
- ועדת נאמן, תיקון 20 לחוק החברות בעניין שכר הבכירים בחברות הציבוריות
- האם שכר גבוה מאוד למנהלים בחברות ציבוריות הוא תוצאה של היצע וביקוש, או שמא מדובר בכשל שוק הדורש מעורבות רגולטורית לשמירה על האינטרס הציבורי והאינטרס של בעלי מניות המיעוט פילוח שכר הבכירים.



תיקון 20 לחוק החברות

בסוף שנת 2012 נכנס לתוקפו וכלל שלושה חידושים עיקריים:

1. הקמת ועדת דירקטוריון שתדון בכל ענייני התגמול - ועדת התגמול.
2. קביעת מדיניות תגמול לכל חברה, שעיקרה קשירה בין ביצועי נושא המשרה לשכרו.
3. אישור מסמך מדיניות התגמול ואישור העסקאות עם נושאי משרה.

מטרות התיקון הן:

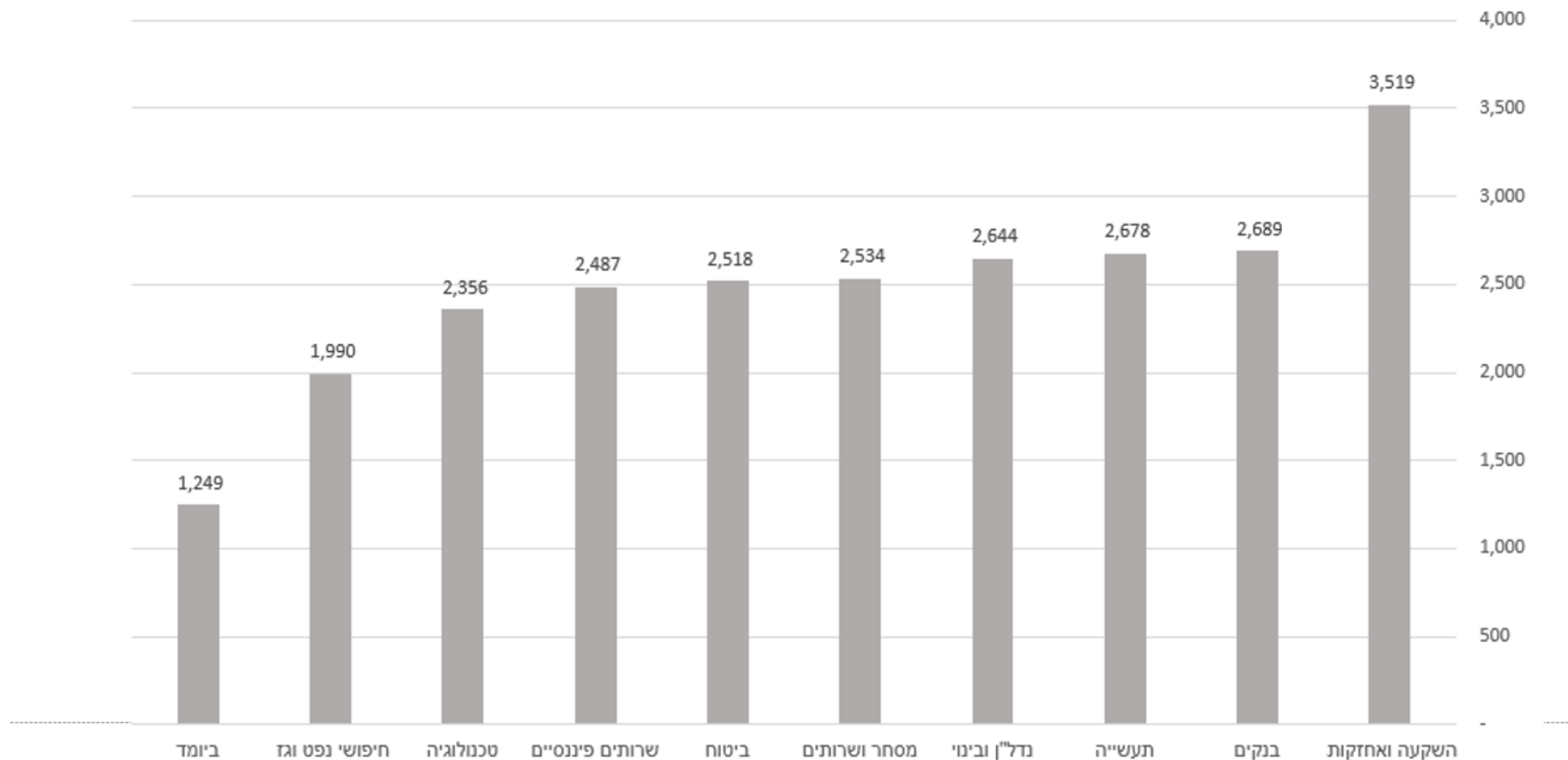
- הגברת השקיפות וחיזוק הקשר בין שכר הבכירים לביצועי החברה.
- תהליך קבלת החלטות התגמול בחברות יהיה מושכל ושקוף ויחזק את הקשר בין מבנה התגמול לבין ביצועי החברה.



בואו נדבר קצת על מספרים...

הגרף להלן מציג את השכר השנתי הממוצע לחברות מדד תל אביב 125 בחלוקה ענפית בשנת 2018:

תגמול ממוצע לבכיר - חלוקה ענפית שנת 2018



להלן עלויות השכר הממוצעות למנהלים בהשוואה לעלויות השכר הממוצעות והמינימאליות במשק בשנים 2017-2018:

2018	2017	
2,643	2,671	עלות שכר שנתית ממוצעת - מנהלים (אלפי ₪)
-1.0%		שיעור השינוי בעלות השכר השנתית הממוצעת
163	150	עלות שכר שנתית ממוצעת במשק הישראלי (אלפי ₪)
		מדד "פי" בין עלות שכר שנתית ממוצעת - מנהלים
16	18	לבין עלות השכר הממוצעת במשק הישראלי
76	76	עלות שכר המינימום במשק הישראלי (אלפי ₪)
35	35	מדד "פי" בין עלות שכר שנתית ממוצעת - מנהלים
		לבין עלות השכר המינימום במשק הישראלי

(1) עלות השכר השנתית הממוצעת במשק הישראלי מהווה אומדן אשר חושב על בסיס שכר שנתי ממוצע חודשי לישראלים ועובדים מחו"ל, במונחי שנה קלנדרית מלאה (12 חודשים), מוכפל במקדם נלוות וסוציאליות בגובה 25%. עלות שכר שנתית ממוצעת במשק הייתה 150, 163 בשנים 2017 ו-2018 בהתאמה.

(2) עלות שכר מינימום במשק הישראלי מהווה אומדן אשר חושב על בסיס שכר מינימום חודשי, במונחי שנה קלנדרית מלאה (12 חודשים), מוכפל במקדם נלוות וסוציאליות בגובה 20%. עלות שכר מינימום שנתי במשק הייתה 76 בשנים 2017-2018.

עלות שכר ממוצעת על פי תפקיד לשנים 2016-2018

2018			2017			2016		י"ר דירקטוריון מנכ"ל מנכ"ל חברה בת משנה למנכ"ל סמנכ"ל סמנכ"ל כספים אחר Grand Total
גידול/קיטון בעלות השכר השנתית			גידול/קיטון בעלות השכר השנתית					
הממוצעת 2017-2018	מספר בעלי תפקידים במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	הממוצעת 2016-2017	מספר בעלי תפקידים במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקידים במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	
5%	68	3,013	-10%	64	2,858	63	3,167	
-5%	109	3,763	-2%	101	3,972	97	4,068	
-2%	102	3,217	-4%	101	3,272	100	3,414	
-1%	38	2,654	4%	44	2,682	39	2,592	
1%	131	1,847	0%	116	1,820	118	1,811	
-3%	65	1,633	4%	60	1,691	61	1,621	
10%	57	2,007	-3%	56	1,827	59	1,891	
-1%	570	2,643	-2%	542	2,671	537	2,720	

פילוח שכר הבכירים לפי מרכיבי השכר

ניתן לחלק את חבילת התגמולים לשני חלקים:

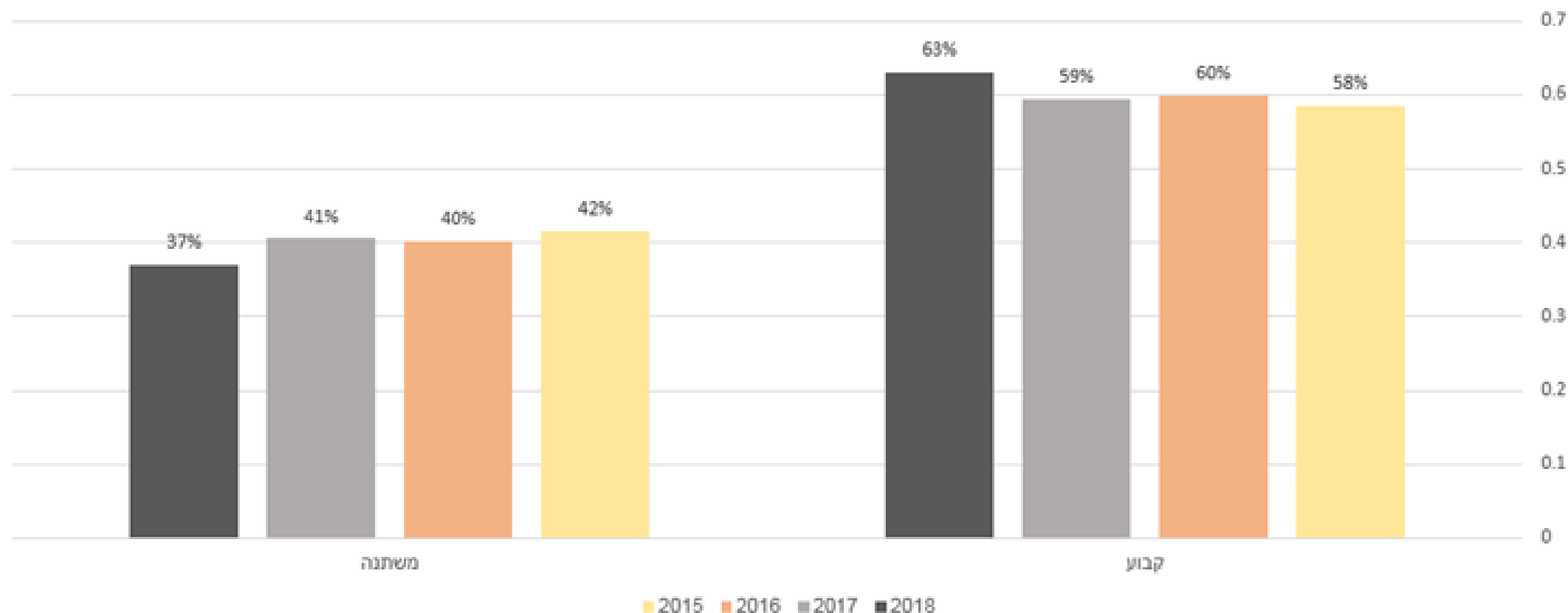
רכיב קבוע: שכר קבוע, דמי ניהול, תנאים סוציאליים ותשלומים אחרים.

רכיב משתנה: בונוסים ו/או מענק על בסיס יעדים, תשלום מבוסס מניות, למשל אופציות, אשר ניתנות למימוש רק לאחר תקופה מוגדרת מראש ובתנאי שהחברה עמדה ביעדים שנקבעו על ידי הבעלים

רכיבי חבילות התגמול

להלן התפלגות רכיבי התגמול של הבכירים בחברות מדד ת"א 125 בשנים 2015-2018:

רכיבי חבילות בתגמול מדד ת"א 125



אבני דרך מרכזיות ביצירת חבילת תגמול

- תכנית אסטרטגית
- תכנית עבודה שנתית ותקציב שנתי
- מדיניות תגמול
- חבילת תגמול

סקרי שכר בחינת סבירות



בנצ'מרק – מבחן הסבירות

- למה צריך את זה?
- מהו הענף בו פועלת החברה?
- היכן החברה נסחרת?
- האם גודל החברה משפיע?
- מהם הפרמטרים לבחירת החברות בקבוצת ההשוואה?
- המדדים שיש לנתח בקבוצה (ממוצע/חציון/מינימום/מקסימום/אחוזונים)