

# איגוד הדירקטורים תגמול נושאי משרה סיכום 2022 – ומגמות קדימה

אבי ניר

23/5/2023

# CompVision ב- 60 שניות

אנחנו מתמחים ביצירת קשר מעשי בין אסטרטגיה עסקית וביצועי הארגון והעובדים לבין מוטיבציה, מחויבות, אפקטיביות ותגמול



תגמול בכירים ונושאי  
משרה



פתרונות בכל תחומי  
השכר והתגמול



ניהול ביצועים - מדדים  
ויעדים



בניית מערך העיסוקים  
Job Architecture



תהליכי איתור וטיפול  
בעובדי מפתח-Talent



ליווי מנהלים

# בין לקוחותינו



אינטראקט חברה להשקעות בע"מ



# על מה נדבר היום?

3

2023

מגמות ותחזית

2

סיכום 2022

תובנות

1

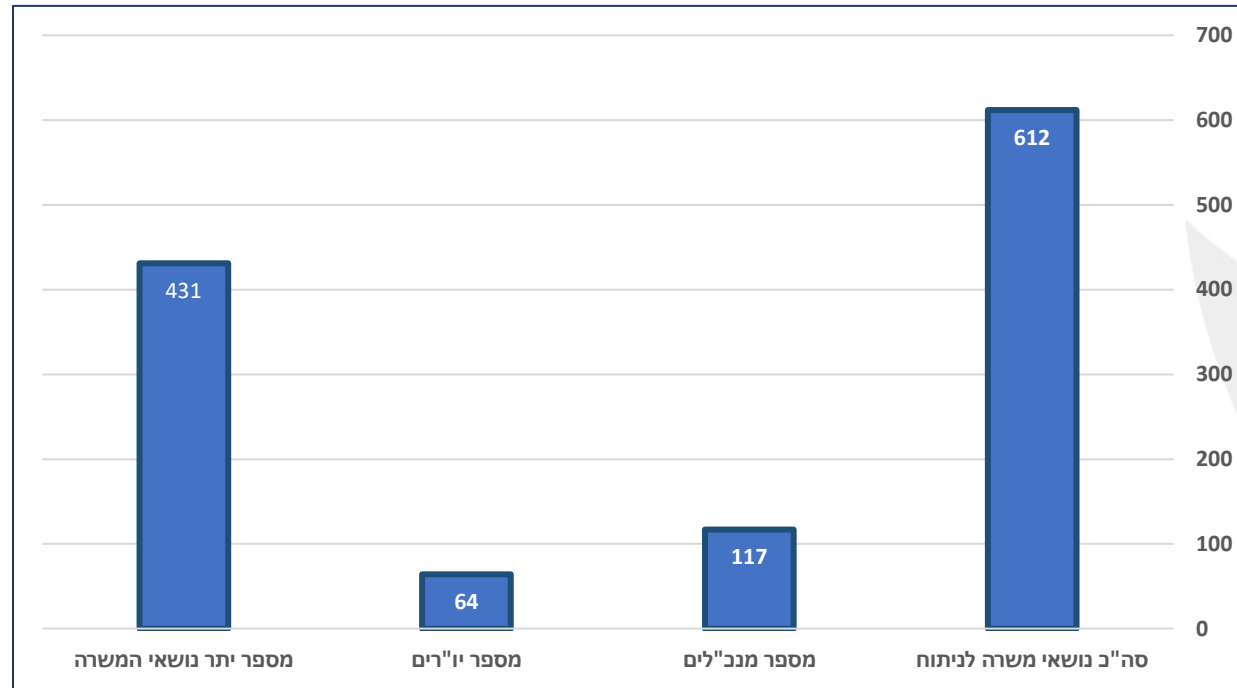
סיכום 2022

מספרים

# 2022 – רגע לפני המספרים

- המחצית הראשונה של 2022 – המשך ישיר למגמת הצמיחה החדה של 2021 – בקיץ העתיד עדיין נראה ורוד – בוודאי מנקודת מבטם של המנהלים והעובדים.
- מאמצע השנה, ובמיוחד במהלך הרבעון הרביעי, סימני משבר והאטה גלובאליים – הבועה מתפוצצת שוב.. צניחת שווי חברות, ירידה בפרמטרים הפיננסיים ותחילתם של גלי פיטורים.
- שיא הירידה (בינתיים?) ברבעון הראשון של שנת 2023 שבסופו מאשרים גם עדכוני שכר ותשלום בונוסים לבכירים – מצב הרוח כבר לא משהו.. נראה את זה במספרים.
- תוסיפו לזה את אי היציבות הפוליטית שלנו כאן בישראל והתמונה עוד פחות משהו..
- ובכל זאת מנהלים בכירים השתכרו לא רע גם בשנת 2022.

# נתונים כלליים – ניתוח מדד ת"א 125



חברות	כמות
מספר חברות במדד 125	124
מספר חברות בניתוח	114
מספר חברות דואליות בניתוח	17

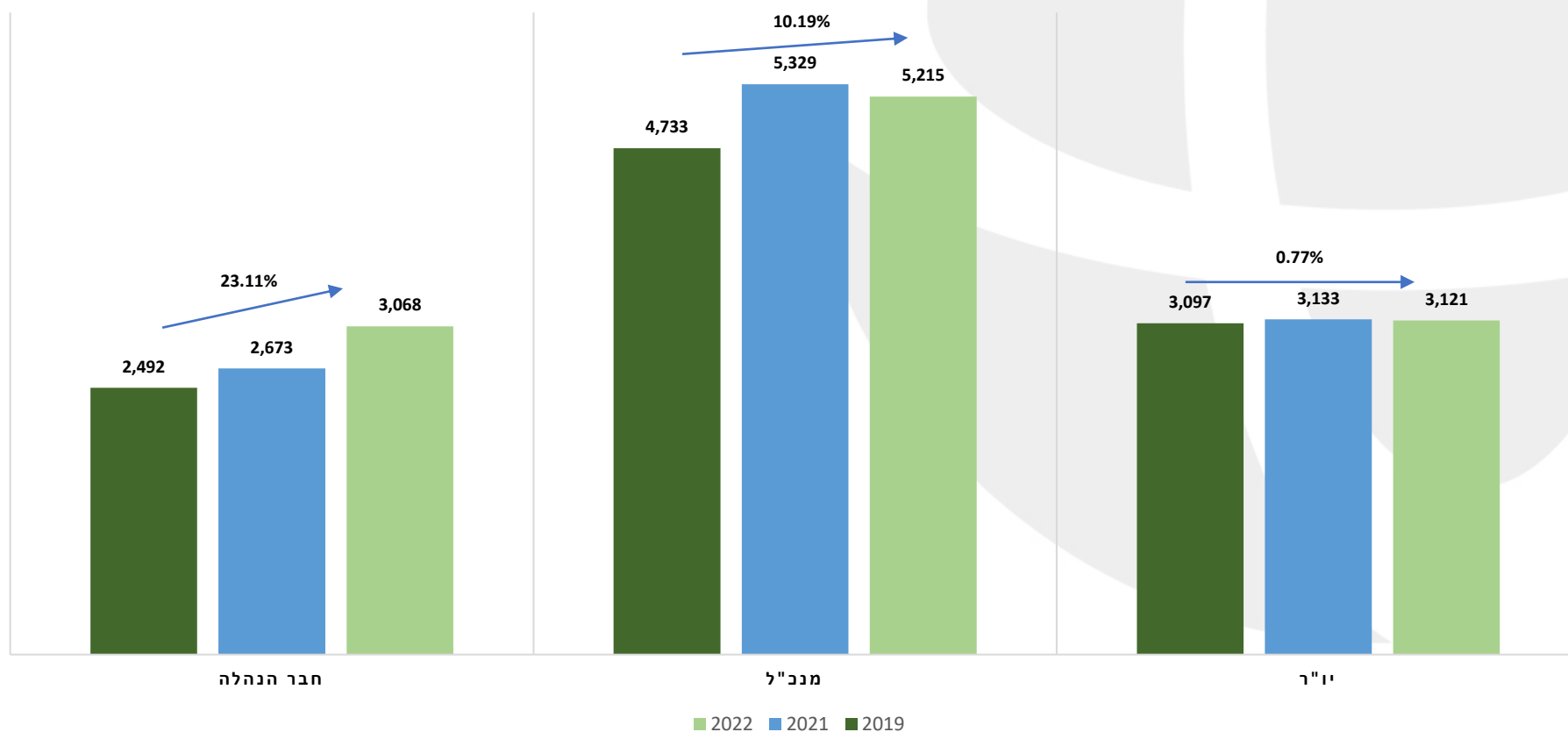
נושאי משרה	כמות
מנכ"לים	117
יו"ר דירקטוריון	64
יתר נושאי המשרה	431
סה"כ	612

שליטה	כמות
מספר בעלי השליטה	55

# סה"כ תגמול לפי דרגים בהשוואה לשנים קודמות - שכר יו"ר, מנכ"ל וחברי הנהלה

אחוז גידול מ-2021 ל-2022	אחוז גידול ל-2021 מ-2019	2022 (אלפי ₪)	2021 (אלפי ₪)	2019 (אלפי ₪)	
-0.38%	1.15%	3,121	3,133	3,097	יו"ר
-2.14%	12.60%	5,215	5,329	4,733	מנכ"ל
14.77%	7.27%	3,068	2,673	2,492	חבר הנהלה

# סה"כ תגמול (ממוצע באלפי ש"ח) לפי דרגים - מגמות - יו"ר, מנכ"ל וחברי הנהלה





# מענקים בגין שנת 2022 והשוואה לשנים קודמות

קבוצה	שנה	שיעור מקבלי המענק	הממוצע של המענק למקבל (מיליוני ₪)	המענק למקבל בכפולות שכר בסיס	המענק החציוני (מיליוני ₪)	המענק החציוני בכפולות שכר בסיס
יו"ר דירקטוריון	2019	45%	2.3	16	-	-
	2021	34%	2.1	18	0.0	0.0
	2022	31%	1.6	12	0.0	0.0
מנכ"ל	2019	74%	1.6	15	-	-
	2021	74%	2.2	16	1.0	7.9
	2022	73%	2.2	16	0.9	7.3
חבר הנהלה	2019	81%	0.8	13	-	-
	2021	85%	1.0	12	0.5	6.6
	2022	83%	1.0	11	0.5	6.1

# גובה מענק (טווחי מספר משכורות) – מנכ"ל

אחוז מקבלים			מספר מענק במשכורות
2022	2021	2019	
27.4%	25.5%	25.0%	0
7.7%	4.7%	7.0%	0-3
11.1%	8.5%	10.0%	3-6
5.1%	12.3%	13.0%	6-9
9.4%	12.3%	13.0%	9-12
8.5%	6.6%	10.0%	12-15
6.8%	10.4%	8.0%	15-18
0.9%	1.9%	4.0%	18-21
5.1%	3.8%	3.0%	21-24
17.9%	14.2%	7.0%	מעל 24

## גובה מענק (טווחי מספר משכורות) – חברי הנהלה

אחוז מקבלים			מספר מענק במשכורות
2022	2021	2019	
17.0%	14.0%	18.0%	0
10.7%	11.0%	13.0%	0-3
22.4%	23.6%	22.0%	3-6
16.1%	19.5%	16.0%	6-9
9.8%	9.3%	9.0%	9-12
5.8%	7.1%	6.0%	12-15
4.0%	2.9%	4.0%	15-18
2.8%	2.1%	4.0%	18-21
2.1%	2.4%	1.0%	21-24
9.3%	8.1%	7.0%	מעל 24

# תשלום מבוסס מניות (תגמול הוני)

קבוצה	שנה	שיעור מקבלי תגמול הוני	גובה תגמול הוני ממוצע למקבל- שווי חשבונאי (מיליוני ₪)	גובה תגמול הוני ממוצע למקבל- שווי חשבונאי (כפולות שכר בסיס)
יו"ר דירקטוריון	2019	18%	2.6	22
	2021	18%	1.5	13
	2022	27%	2.0	16
מנכ"ל	2019	44%	3.7	20
	2021	57%	2.4	17
	2022	55%	2.5	19
חבר הנהלה	2019	48%	0.9	10
	2021	58%	0.8	10
	2022	65%	1.1	12

# פערים מגדריים - יו"ר דירקטוריון - התפלגות לפי סך כל התגמול השנתי (מיליוני ₪)

גברים		נשים		סך תגמול במיליוני ₪
% מקבלים	מספר נושאי משרה	% מקבלות	מספר נושאות משרה	
19%	11	0%	0	0-1
10%	6	20%	1	1-2
25%	15	20%	1	2-3
22%	13	20%	1	3-4
12%	7	20%	1	4-5
12%	7	20%	1	מעל 5
<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	
7.8% אחוז נשים בכל קבוצה				

# פערים מגדריים - מנכ"לים / מנכ"ליות – התפלגות לפי סך כל התגמול השנתי (מיליוני ₪)

גברים		נשים		סך תגמול במיליוני ₪
% מקבלים	מספר נושאי משרה	% מקבלות	מספר נושאות משרה	
3%	3	0%	0	0-1
11%	13	0%	0	1-2
12%	14	0%	0	2-3
23%	26	50%	1	3-4
13%	15	0%	0	4-5
38%	44	50%	1	מעל 5
<b>100%</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>	<b>2*</b>	<b>סה"כ</b>
<b>1.7% אחוז נשים בכל קבוצה</b>				

\* בנוסף – נטלי משען זכאי – דסק"ש/נכסים ובניין – עבדה רק חצי שנה

# פערים מגדריים - חברי הנהלה – התפלגות לפי סך כל התגמול השנתי (מיליוני ₪)

גברים		נשים		סך תגמול במיליוני ₪
% מקבלים	מספר נושאי משרה	% מקבלות	מספר נושאות משרה	
8%	28	21%	15	0-1
29%	104	40%	29	1-2
23%	84	17%	12	2-3
16%	57	10%	7	3-4
6%	20	4%	3	4-5
18%	65	8%	6	מעל 5
<b>100%</b>	<b>358</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	
<b>16.7% אחוז נשים בכל קבוצה</b>				

# פערים מגדריים - סה"כ חבילת התגמול נשים מול גברים

קבוצה	שנה	נשים	גברים	אחוז נשים בכל קבוצה	פער בממוצע סה"כ חבילת התגמול נשים מול גברים
יו"ר דירקטוריון	2021	6	49	11.0%	-3%
	2022	5	59	7.8%	26%
מנכ"ל	2021	4	108	3.6%	-38%
	2022	2	115	1.7%	-6%
שאר נושאי משרה	2021	67	364	15.5%	-29%
	2022	72	358	16.7%	-29%



# תגמול בכירים 2022 – הנקודות הבולטות



# מגמות ותחזית - 2023

- המצב הכלכלי הגלובאלי, וגם המקומי, עדיין לא יציב
- בארץ – נתונים לא מעודדים – אינפלציה, ריבית, עליות מחירי מוצרי היסוד + חוסר יציבות בכללי - לחברות עסקיות חזקות יש את היכולת לצלוח משברים וחלקן אף משכילות לנצל אותם לצמיחה תוך כדי. אבל לא כל החברות העסקיות חזקות
- שכר מנהלים – כנראה שלא נראה עליות משמעותיות של שכר הבסיס וסביר שגובה הבונוסים לא יצמח ואולי אף יפחת במידה והביצועים לא יהיו טובים, סביר שיהיה צורך לטפל בתגמול הוני אם יישאר עמוק מחוץ לכסף
- **דירקטורים** – תמשך המגמה של הכנסת תגמול הוני, אך לא נראה שבהיקפים גדולים. האתגר האמיתי – שינוי המודל (האם הדירקטורים יסכימו?), קרי, מעבר לתשלום קבוע (לא פר ישיבה) המותאם להיקף העבודה בכל דירקטוריון + תגמול הוני + בונוס? – אם כן – במודל שונה מהמנכ"ל.

# האתגרים הרגילים

- שכר הוא כסף עם רגשות! ערך עצמי, אני מול אחרים ועוד...
- המנהל הוא גם עובד בעצמו
- אין (כמעט) מי שלא רוצה עוד! זה טבעי בכל ארגון
- אין (כמעט) מי שלא מרגיש שמגיע לו יותר! זה אנושי
- שכר הבכירים מאוד גם מפורסם ברבים – מה שרק מסבך את הדברים

# ולסיום ממש חשוב לזכור:

1 שכר הוא  
כסף עם רגשות!

2 חבילת תגמול  
מאוזנת וקשר  
לביצועים



3 תגמול נדיב אינו הופך  
מנהלים בינוניים לטובים..  
אבל הוא דרך טובה  
להפגין הוקרה ולעודד  
מוטיבציה אצל מנהלים  
טובים

4 מי שבא בשביל כסף,  
ילך בשביל כסף!

**תודה רבה!**  
**מוזמנים ליצור קשר**

[avi@compvision.co.il](mailto:avi@compvision.co.il)

**טל. 09-9577971**

**THANK YOU.**