

יוני, 2015

ניתוח פערי השכר ב- 7 השנים האחרונות

מאת: רו"ח קרן קיבוביץ, שותפה, מחלקת תגמול, BDO Consulting Group

מחלקת תגמול ב BDO Consulting Group ערכה סקר מקיף על חבילות התגמול אשר הוענקו בשנים 2008-2014 למקבלי התגמולים הגבוהים ביותר בחברות ציבוריות השייכות למדד ת"א 100. לאור ממצאי הסקר, מסתמן כי אנו נמצאים בעידן חדש, העידן שאחרי המחאה החברתית, שינויי החקיקה, ההתערבות הרגולטורית והפיקוחית ומעורבותם של גופי הייעוץ למוסדיים. כל אלה השפיעו על רמות השכר במשק וצמצום הפערים.

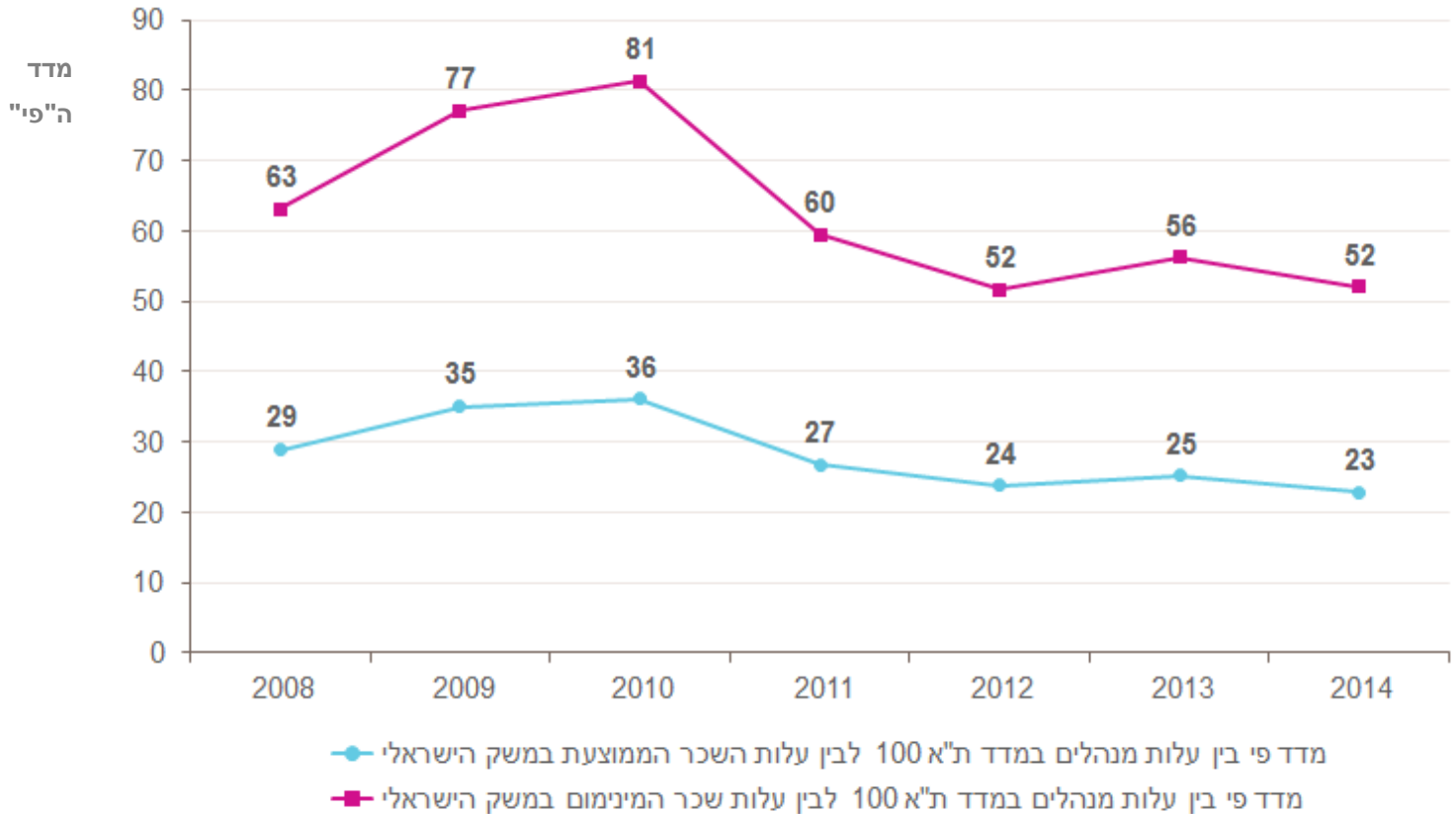
להלן טבלת עלויות השכר המצטברות והממוצעות למנהלים בחברות הסקר וכן עלויות השכר הממוצעות והמינימאליות במשק בשנים 2008-2014:

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	
3,223	3,479	3,192	3,513	4,552	4,272	3,496	עלות שכר שנתית ממוצעת - מנהלים מדד ת"א 100 (אלפי ₪)
-7%	9%	-9%	-23%	7%	22%		שיעור השינוי בעלות השכר השנתית הממוצעת
1,124,757	1,169,167	1,104,460	1,225,955	1,570,000	1,396,864	1,193,725	סך תגמול
-4%	6%	-10%	-22%	12%	17%		שיעור השינוי בסך התגמול
141	138	135	131	126	122	121	עלות שכר שנתית ממוצעת - במשק הישראלי (אלפי ₪) (1)
23	25	24	27	36	35	29	מדד פי בין עלות מנהלים במדד ת"א 100 לבין עלות השכר הממוצעת במשק הישראלי
62	62	62	59	56	55	55	עלות שכר מינימום במשק הישראלי (אלפי ₪) (2)
52	56	52	60	81	77	63	מדד פי בין עלות מנהלים במדד ת"א 100 לבין עלות שכר 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%.

(2) עלות שכר המינימום במשק הישראלי מהווה אומדן אשר חושב על בסיס שכר מינימום חודשי, במונחי שנה קלנדרית מלאה (12 חודשים), מוכפל במקדם נלוות וסוציאליות בגובה 20%.

להלן היחס בין עלות השכר הממוצעת למנהלים בחברות הסקר לבין עלות השכר הממוצעת והמינימאלית במשק הישראלי בשנים 2008-2014:



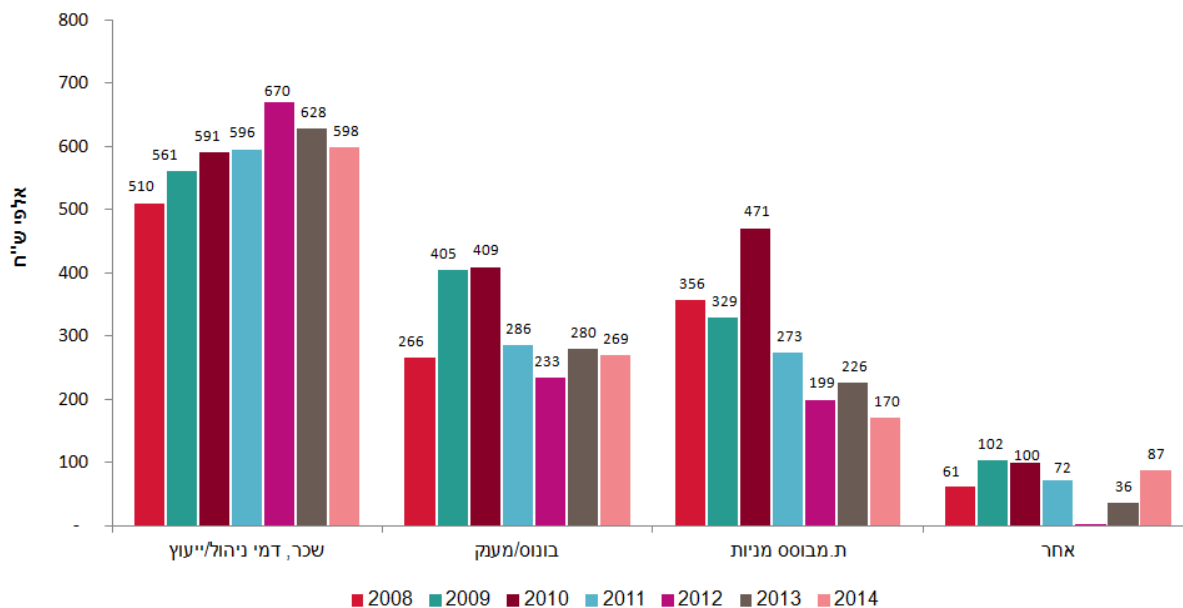
מניתוח חברות הסקר לאורך 7 השנים האחרונות, נמצא כי בשנים 2008 – 2010 היחס בין עלות השכר הממוצעת למנהל במדד ת"א 100 לבין עלות השכר הממוצעת והמינימאלית בכלל המשק הישראלי עלה ואילו החל משנת 2011 המגמה התהפכה ויחס זה החל לרדת.

מדד ה"פי" בין שכר המנהל לשכר המינימום ירד משנת 2010 ועד לשנת 2014 ב-36% (מפי 81 לפי 52). מדד ה"פי" לשכר הממוצע ירד בשיעור דומה של 36% (מפי 36 לפי 23).

ירידה זו במדד ה"פי" מוסברת בשני אופנים, האחד הוא שעלות השכר הממוצעת במשק ועלות שכר המינימום נמצאות במגמת עלייה לאורך השנים אשר מצמצמת במעט את פערי השכר. השני הוא הירידה בעלות השכר הממוצעת למנהל בעקבות שינויי החקיקה, התערבות הרגולטורית והפיקוחית ומעורבותם של גופי הייעוץ למוסדיים.

בולטת היא שנת 2010 כ"שנת שיא" בתגמולי מנהלים שכללה תגמולים הוניים אשר יתכן ופיצו על השנים הקשות של משבר 2008-2009 וכן מענקים אשר לא היו מותני ביצועים בשעתו ולא שיקפו את התוצאות הפיננסיות העגומות.

להלן תגמול המנהלים בחברות המדגם על פי רכיביו בשנים 2008-2014 (אלפי ש"ח):



ניתן לראות כי השכר הקבוע עלה באופן הדרגתי עד שנת 2012 ואילו בשנתיים האחרונות (2013-2014) עם התגברות הרגולציה, הפיקוח והביקורת הציבורית, המגמה התהפכה והשכר הקבוע מצוי במגמת ירידה.

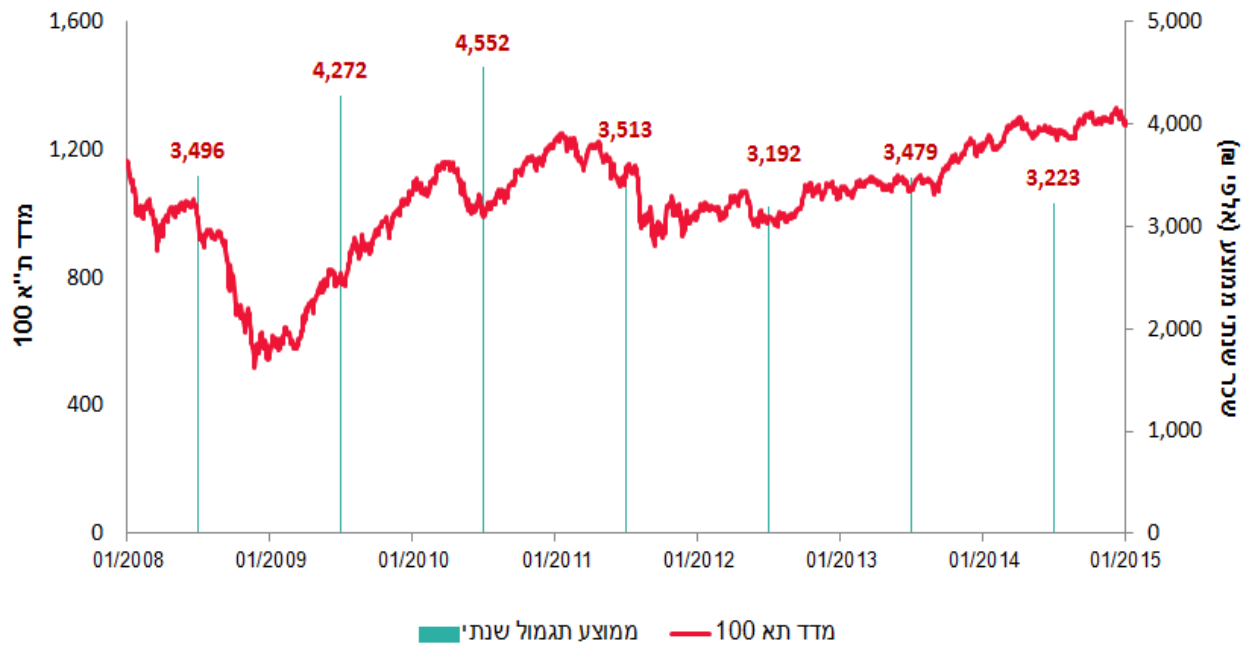
אדגיש כי השכר הקבוע מנותק מביצועי החברה וניתן בהתבסס על ניסיונו המקצועי, כישוריו ומומחיותו של המנהל ועל כן ההחלטה בדבר גובה הרכיב הקבוע במקרים רבים נשענת על מחירי שוק ועל סבירותו ביחס למתחרים (בנצ'מרק). על כן, כל שינוי ברכיב זה מהווה סממן לשינוי רוחבי תודעתי.

לעניין רכיב המענק, ניתן לראות שממוצע המענקים בשנים 2009 ו-2010 אשר היו מבוססים בעיקר על שיקול דעת, היה גבוה באופן משמעותי מזה של השנים האחרונות. לשינוי זה מספר גורמים עיקריים:

1. תיקון 16 לחוק החברות אשר הביא להפחתה משמעותית בשכר המנהלים בעלי השליטה שנדרשו לאשר את שכרם באסיפת בעלי מניות המיעוט.
2. תיקון 20 לחוק החברות אשר הידק את הקשר בין ביצועים לבין מענקים וחייב את החברות לקבוע תקרה לרכיבי התגמול המשתנים.
3. מעורבותם של גופי הייעוץ למוסדיים בתהליכי אישור השכר.
4. פיקוח רגולטורי הדוק בענף הפיננסי.

ברכיב ההוני בולטת שנת 2010 כאמור. יתכן והסיבה לכך היא שלאור המשבר הכלכלי שאירע בשנים 2008-2009 רצו החברות לשמר את מנהליהן בטווח הארוך וכן לתמרץ אותם לשפר את מחיר המניה לפחות עד אותן הרמות שהיו טרום המשבר הפיננסי.

להלן התגמול הממוצע של מקבלי השכר הגבוה בחברות המדגם ביחס לתשואת מדד ת"א 100 בשנים 2014-2008:



מתודולוגיה:

סקר זה מתבסס על נתוני שכר של כ- 350 נושאי משרה בכירים המכהנים בחברות הכלולות במדד ת"א 100 בין השנים 2008-2014 אשר היו זמינים לציבור למועד עריכת הסקר. הנתונים הינם במונחי עלות ומייצגים היקף משרה מלא ושנה קלנדרית מלאה.

לפרטים נוספים:

רו"ח קרן קיבוביץ, שותפה
 מנהלת מחלקת תגמול BDO Consulting Group
 טלפון: 03- 6389317
 kerek@bdo.co.il