

17.11x15.48	1	עמוד 31	the marker - הארץ	22/07/2015	48878157-8
המרכז האקדמי למשפט ועסקי - 26330					

# דעות

שכר הבכירים עמירם גיל

## הלחץ עזר: הקשר בין תגמול לביצועים משתפר

למעורבים יותר מאי פעם, וחברת הייעוץ אנטרופי נותנת בידהם כלים ליישם את הכוח שקיבלו.

לפי בדיקה שערכה אנטרופי בקרב 357 חברות ציבוריות, ב-2013 נאלצו 46% מהן לתת קן את שכר הבכירים כתוצאה מלחץ המוסדיים. לשם השוואה, בארה"ב אושרו אשתקד כ-95% מחבילות השכר ללא התנגדות ושכר הבכירים עלה ב-12%, עם מעורבות מועטה מצד בעלי המניות. הפער נובע מכך שחוק דוד-פרנק אמי גם איפשר למשקיעים להביע עמדה לגבי השכר, אך בניגוד לישראל עמדתם אינה מחייבת. נוסף על המוסדיים ואנטרופי, בנק ישראל ומשרד המשפטים תרמו את חלקם לריסון שכר הבכירים בכך ששמו קץ לכונסים ולמצנחי הזהב בבנקים. משרד האוצר מילא אף הוא תפקיד פעיל, כשדרש מחברות הביטוח ליישר קו עם תקרת שכר של 3.5 מיליון שקל בשנה.

בשורה התחתונה, משהו טוב קורה עם שכר הבכירים. הקשר בין התגמול לביצועים משתפר, והיקפן של חבילות השכר מקבל מימדים סבירים יותר. כך, השילוב בין רגולציה, מעורבות מוסדית, ייעוץ מקצועי וכמובן לחץ ציבורי – עושה את שלו ומוביל לשינוי.

הכותב הוא ראש הקליניקה לשוק ההון במרכז האקדמי למשפט ולעסקים

מבעיה מהותית בכלכלה שלנו. השאלה האמיתית – גם כלכלית וגם חברתית – היא אילו מטרות משרת שכר הבכירים. האם הוא מביא תוצאות טובות יותר למשק, לעסקים ולמשקיעים – או שמא הוא מיטיב בעיקר עם הבכירים עצמם? במלים אחרות, האם יש קשר בין השכר לביצועים? התשובה לשאלה הזאת לרוב אינה חד-משמעית. הקשר בין ניהול לביצועים הוא המקמק וקשה למדידה – במיוחד בחברות גדולות, שהביצועים שלהן מושפעים פחות מהחלטה כזו או אחרת של המנכ"ל, ויותר מתנודות במחירי חומרי הגלם, מתשואות בשי ווקים הפיננסיים ומתחרות גלובליות.

לפי נתוני 2014, יש מקום לאופטימיות. אשתקד שולמו למנהלים שלא עמדו ביעדים פחות בונוסים, ופחות חברות העניקו מענקים ואופציות ללא קשר לביצועים. אמנם כמה מנהלים גרפו לכיסם מיליוני שקלים אף שהי חברות שלהם הפסידו, אבל מספרם פחת בהרבה שוואה לעבר – ואלה בהחלט חדשות טובות.

שם המשחק הוא ממשל תאגיד. תיקון 16 ותיקון 20 אמנם הכבידו ברגולציה, אבל הנתונים מוכיחים שהרעיון לקשור בחוק בין השכר לביצועים ולקבל את אישור המשקיעים מהציבור לשכר – היה מהלך נכון. החקיקה הפכה את המוסדיים

בחודשים האחרונים פירכמו החברות הציבוריות את הדו"חות ל-2014, ובהם מידע על שכר הבכירים. מניתוח שערכה חברת הייעוץ BDO זיו האפט עולה כי שכרם של 350 נושאי המשרה הבכירים בחברות במדרג ת"א 100 ירד אשתקד בכ-5%, ובכך השלים ירידה של כ-30% מתחילת העשור. הירידה בולטת במיוחד בענף הביטוח, שם נחתך שכר הבכירים ביותר משליש רק בשינה האחרונה.

אם מתבוננים בשכר הבכירים כבעיה מוסרית של אי-שוויון, ניתן לטעון שלא הרבה השינה. גם ב-2014, כמה מאות ישראלים הרוויחו במצטבר סכום דמיוני של 1.12 מיליארד שקל, בזמן שהשכר החדיוני במשק הסתכם בכ-6,500 שקל בחודש. בחברות עם יותר מ-100 עובדים, הפער בשכר בין הבכירים לעובד הממוצע נע בין פי 40 לפי 95.

זהו אמנם שיפור לעומת העבר, אבל עדיין הפערים גדולים. מאידך, השווי הכולל של חברות במדרג ת"א 100 הוא 782 מיליארד שקל. ביחס לשווי כזה, הוצאה של 1.2 מיליארד שקל על שכר למאות האנשים המנווטים את הספינה, לא נראית בעייתית במיוחד – ולבטח אינה תואמת את עוצמת הרעש הציבורי שנוצר בעינינו. במובן זה, שכר הבכירים הוא סמל, יותר