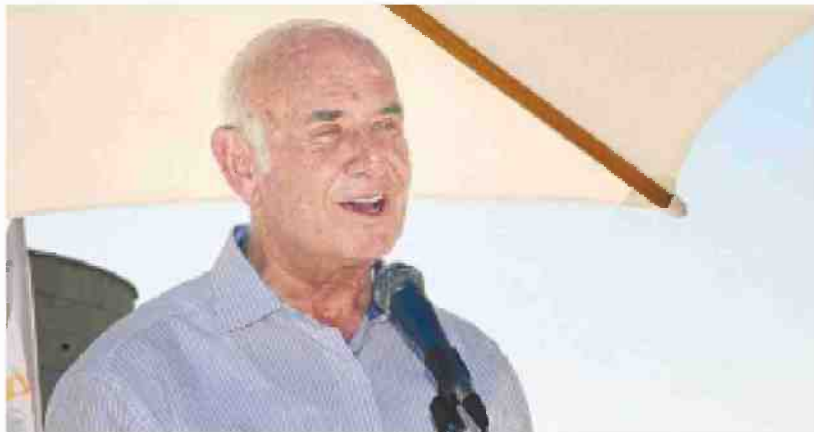


17.05x19	1	עמוד 29	הארץ - the marker	24/04/2014	42147215-6
המרכז האקדמי למשפט ועסקי - 26330					

## שכר הבכירים עמירם גיל

# ישראלולף ושמו מענק מותנה ביצועים



יעקב פרי. מחפשים תירוצים כדי לשלם שכר מנופח צילום: גיל אליהו

« היוזמה של משרד האוצר להגביל את שכר הבכירים במגזר הפיננסי, כך שסכומים הגבוהים מ-3.5 מיליון שקל בשנה לא יוכרו עוד כהוצאה לצורכי מס, עוררה כצפוי ביקורת ציבורית. בין היתר, נטען כי דיני המס אינם האמצעי המתאים להתמודד עם שכר הבכירים וכי היוזמה עלולה לסרבל עוד יותר את הליך אישור השכר בחברות הציבוריות.

חרף ההסתייגויות, יוזמת האוצר ראויה לשבח על שהעלתה הילוך בפיקוח על שכר הבכירים לנוכח הזינוק שנרשם בו בעשור החולף. הנה, רק בענף הביטוח זינק שכר המנהלים פי 120% תוך שמונה שנים. יוזמת האוצר אף מיטיבה לשמור על זכותם של בעלי המניות לומר את המלה האחרונה בנר שא – כמקובל בעולם – ולהחליט אם לאשר שכר גבוה, אפילו במחיר תוספת מס. ומעל לכל, היוזמה מתמודדת באומץ עם אחת הריעות החולות של שכר הבכירים: בעיית הריכבים המשתנים.

נכון להיום, רוב חבילות השכר לבכירים מורכבות משכר קבוע ומרכיבים משתנים. הרכיבים האלה כוללים בעיקר בונוסים, אך עשויים לכלול תגמול הוגי דוגמת מניות ואופציות. תיקון 20 לחוק החברות קובע כי הרכיבים המשתנים ישולמו בהתאם לביצועים ורובם יינתן על סמך קריטריונים מדירים. הרעיון הוא אפוא לשלם למנהלים שכר בסיס ולתמרוץ אותם להצטיין על ידי התחייבות לשלם להם בונוסים אם יביאו תוצאות.

בארה"ב, למשל, עומדת תקרת השכר הקבוע בחלק מהחברות על מיליון דולר בשנה, אך כדי לתמרוץ ביצועים אין שם הגבלה על היקף הרכיבים המשתנים. לעורמת זאת, לפי יוזמת האוצר, סך כל השכר שיוכל לקבל בכיר בתאגיד פיננסי בישראל לא יעלה על כמיליון דולר בשנה – כולל הרכיבים המשתנים.

למנכ"ל של חברה גדולה אין בהכרח שליטה על מבנה השוק, על היקף התחרות כענף או על שינויים במחירי התשומות בעולם, ואלה עשויים להשפיע על מדדי החברה הרבה יותר ממהלך ניהולי כזה או אחר.

ואפילו בהנחה שהמנכ"ל תרם לביצועים, מדוע הרבר מצדיק תשלום בונוס לבכירים אחרים כמו יו"ר הדירקטוריון? למשל, המענק ששילם באחרונה בנק מזרחי-תשפחות ליעקב פרי התבסס בעיקר על מדדי הבנק ב-2012, לרבות שיעור התישואה על ההון, תשואת המניה ועוד. אלא שלפי פרסומים עיקר תפקידו של פרי היה בעלות השליטה בבנק – רחוק מאוד מהביצועים שבגינם הוענק לו הבונוס.

הרכיבים המשתנים לא השיגו אפוא את מטרתם לתמרוץ ביצועים ועמידה ביעדים מדירים, אלא שימשו לרוב כתירוץ לשלם שכר מנופח, שאין לו הצדקה אמיתית. יוזמת האוצר מורידה במידה רבה את המסך על ההצגה הזו, ולו בשל כך יש לברך עליה.

הכותב הוא ראש הקליניקה לשוק ההון במרכז האקדמי למשפט ולעסקים

האם האוצר אינו מעוניין לתמרוץ את המנהלים כמו בארה"ב? לא הגיוני. סביר יותר להניח שהאוצר פשוט "עלה" על הישראלולף המאפשר לבכירים בבנקים ובהכרות הביטוח לקבל בונוסים כמיליונים ללא קשר לביצועים.

לדוגמה, רק באחרונה ביקשו חלק מהבנקים לשלם למנהליהם בונוסים עבור "שימור" ומענקים שהוגדרו "הרפעימיים". המענקים האלה הותנו אך ורק בשיקול דעת הדירקטוריון וכך שהמנכ"ל ישלים תקופת העסקה שסוכמה מראש. ברור כי אין כל קשר בין הקריטריונים האלה לבין ביצועים, ולא בכדי זכו המענקים לכינוי "בונוס תמורת נכונות המנכ"ל לבוא לעבודה".

דוגמה נוספת הם המענקים עבור "איתחורות" שהובטחו לבכירים פשוט כדי שיישבו בבית ולא ילכו לעבוד אצל המתחרים. משרד המשפטים קבע שמדובר ב"מצנח זהב" ללא הצדקה עסקית, ופעל יחד עם המפקח על הבנקים והממונה על שוק ההון לשים קץ לתופעה.

גם השימוש במדרים מספריים כדי להדיק תשלום בונוסים עלול להטעות. הדי