

הנשים שברו את תקרת הזכוכית במערכת הפיננסית, אך הכנסת הציבה תקרה חדשה

הגבלת שכר הבכירים במערכת הפיננסית נועדה בין היתר לצמצם את האי-שוויון, אך כשמרבית הנשים החזקות נמצאות במערכת הפיננסית דווקא – ההגבלה צפויה להעמיק את הפערים המגדריים. לפי דלויט, החקיקה תפגע באסדרה הקיימת ותגביר את ניתוק הקשר בין שכר לביצועים

רותי לוי

החלת החוק.

החוק להגבלת שכר הבכירים במערכת הפיננסית עלול לפגוע דווקא באחת השכבות המקופחות בחברות הציבוריות – נשים. הסיבה: קומץ הנשים שהצליחו להתברג לתפקידים מנכ"ליות באחת מ-100 החברות הגדולות בבורסת תל אביב מועסקות כמעט כולן במערכת הבנקאית. המסקנה הזאת עולה מעבודה שביצעה פירמת הייעוץ וראיית החשבון Deloitte (דלויט).



אירנה בן יקר צילום: ישראל הדרי

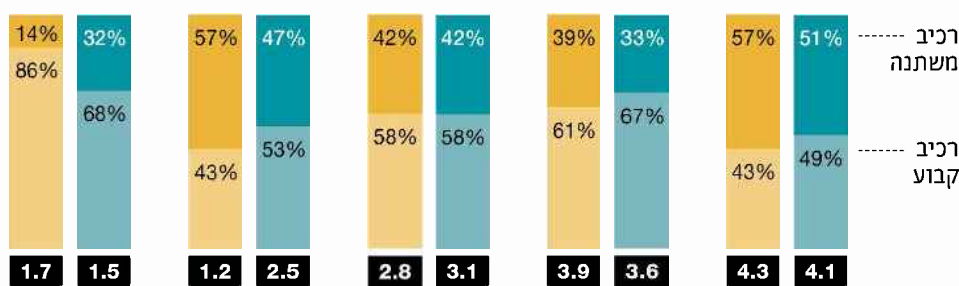
"חוזרים לימים שלפני תיקון 20"

חוק החברות כולל רגולציה מפותחת על שכר המנהלים, שהתקבלה בסוף 2012 בתיקון 20 לחוק. תיקון זה מחייב את החברות הציבוריות להקים ועדת תגמול כדירקטוריון, לגבש מדיניות בעניין על פי קריטריונים מפורטים, וגם להעלות את תנאי שכרם של המנכ"ל והיו"ר להצבעה באסיפת בעלי המניות. מטרת החוק היא להדק את הקשר בין התגמול לביצועים. בעקבות חוק שכר הבכירים, אחת התופעות שהיו צפויות בהן ציבוריות היא ירידה בשיעור

מאז 2013 – רק מגזר האנרגיה הגדיל את רכיב השכר המשתנה

החלוקה של רכיבי השכר בקרב המנהלים בחברות הכלולות במדד ת"א 100*

2015 2013 עלות שכר שנתית ממוצעת, במיליוני שקלים



מקור: Deloitte ישראל

* 380 מנהלים ב-70 החברות שאינן דואליות

שלפיהם מחולקים המענקים למי נהלים. מרבית החברות הגדולות את מדר הרווח כמדד הביצוע העיקרי; רי; בחברות הביטוח זה היה מדר הביצוע היחיד. לא נקבעו מדדי ביצוע תפעוליים כמו יעילות תפ" עולית, יעדי איכות מוצר, שבי עות רצון לקוחות, או מדדי ביצוע אסטרטגיים כמו כניסה לשווקים חדשים ושיפור מפתח התחרות לטובת החברה."

בענף ב-2013 היה רבע מחבילת התגמול, ב-2015 הוא נעלם ממנה כמעט לגמרי (4%). המענק עצמו לא נפגע לאורך השנים, ונותר כ-30% מתמחיל התגמול. לדברי בן יקר, "הצרה היא שגם כשהרכיב מבוסס הביצועים תופס חלק משמעותי מהתגמולים למנהלים, זה לא מעיד בהכרח על קשר הדוק בין שכר לביצועים. ב-2013 ניתחנו את מדדי הביצוע

השכר הבסיסי הקבוע של מנהלים, ובמקביל עלייה ברכיבי התגמול המשתנים, כמו מענקים ובונוסים הקשורים בביצועים בטווח הקצר, ותגמול הוני (מניות ואופציות) הקשור בביצועים בטווח הארוך (לרוב ארבע-חמש שנים). חברות הביטוח הן דוגמה לקשר נחלש והולך בין ביצועים לתגמול בכירים. רכיב המניות בשכרם של המנכ"לים בחברות