

תגמול בכירים ובכירות

מאת: רון קרן קיבוניץ, שותפה, מנהלת מחלקת תגמול ב – BDO Consulting Group

במחלקת התגמול ב-BDO Consulting Group ערכנו סקר על חבילות התגמול אשר הוענקו לכ – 350 מנהלים/ות שהינם מקבלי התגמולים הגבוהים ביותר בכ- 70 חברות ציבוריות במדד ת"א 100 בשנת 2014 וכן בהשוואה לשכרם בשנים 2012-2013.

בנימה אישית, ניכר כי ממצאי הסקר עגומים. "שוויון ללא הבדלי דת, גזע, מין ולאום" הוא משפט שכבר הוכח רבות שאינו מציאותי. בכל פרמטר או חתך עליו מביטים, ההפליה זועקת לשמיים.

אם את אישה, רוב הסיכויים שתרוויחי פחות מהמקביל שלך באותו תפקיד, משום שבכל תפקיד ניהולי גברים מרוויחים יותר מנשים!

גם לא משנה באיזה ענף תבחרי, משום שבכל הענפים שכר הבכירים בממוצע גבוה משכר הבכירות, למעט ענף הבנקים בו לא נצפו פערים משמעותיים.

ואם את לא בגיל המתאים, צעירה מידי או מבוגרת מידי, את תפגעי עוד יותר. בגילאי 40, את עלולה למצוא עצמך מרוויחה פחות ממחצית שכר הגברים באותו הגיל, או גרוע מכך, אם את בגילאי 70 – פחות מחמישית שכר הגברים באותו הגיל, אם כי ככל הנראה שכר לא תמשיכי בתפקיד בגיל זה, בניגוד לגברים.

להלן ממצאי הסקר העיקריים:

1. שיעור האיוש הנשי של תפקידי הניהול מעלה כי "אין חדש תחת השמש". שיעור הנשים בכלל הענפים בשנים 2012, 2013 ו- 2014 שומר על רמתו הנמוכה לאורך השנים בגובה 11%, 11% ו- 12%, בהתאמה.
2. עוד עולה כי פערי השכר בין גברים לנשים הולכים ומצטמצמים כאשר בכלל הענפים הם נמצאים במגמת ירידה בשנים 2012, 2013 ו- 2014 ועומדים על 44%, 38% ו- 35%, בהתאמה. יחד עם זאת, פערי השכר עדיין גבוהים.
3. לא ניתן להסיק מהירידה בפערי השכר אשתקד התקדמות ממשית לעבר צמצום הפערים, זאת משום שהייתה ירידה כללית בשכר הבכירים הממוצע ב-2014 בעיקר בתפקידים הבכירים של מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון המאוישים ברובם על ידי גברים.
4. בשנת 2014 חלה עליה מזערית של 1% בשיעור הנשים וכן הצטמצמו קלות פערי השכר המגדרים זאת לנוכח ביצועי מניות טובים יותר של המדד שעלה ב-7%.
5. מרבית מקבלי התגמול הגבוה בקרב חברות מדד ת"א 100 הינם בשנות ה-50 לחייהם, הן בקרב הגברים והן בקרב הנשים. בכל אחת משכבות הגיל שנבדקו ניתן להבחין בכך שעלות השכר השנתית הממוצעת של נשים נמוכה מעלות השכר השנתית הממוצעת לגברים, בעיקר עד גיל 40, שם פערי השכר הם מעל לפי 2 לטובת הגברים.

6. בשנת 2014, בכל אחד מענפי הפעילות, שיעור הנשים נמוך באופן משמעותי משיעור הגברים וכאמור עומד על כ- 12% בכלל הענפים. ענף הבנקים הינו היחיד, באופן סיסטמטי, בו עלות השכר הממוצעת של הנשים גבוהה מעלות השכר הממוצעת של הגברים, אם כי בשנת 2014 ב- 1% בלבד לטובת הנשים.
7. ניתן לראות שבכל תפקיד ניהולי גברים מרוויחים יותר מנשים. אם כי, שיעור פערי השכר בין נשים לגברים בתפקיד מנכ"ל הולך ומצטמצם לאורך השנים ועומד על כ- 49% בשנת 2012, כ- 32% בשנת 2013 ועל כ- 17% בשנת 2014 (מגמת ירידה ברורה).
8. נשים מעדיפות יציבות בעוד גברים מחפשים אתגרים - מניתוח תוצאות הסקר אנו מגלים כי פרופורציית רכיב התגמול הקבוע אצל נשים גבוהה יותר באופן משמעותי ומסתכמת בכ- 80% לעומת 59% אצל הגברים. כלומר, התגמול לנשים פחות מותנה בתוצאות העסקיות. עיקר הפער קיים ברכיב המשתנה.
9. לגבי שכבת גיל זו, מעבר לנוכחות הנשית שכמעט ולא קיימת, גילאי 60 ומעלה הם ללא ספק "השיא" מבחינת תגמול המנהלים והמנהלות וזהו גם הגיל בו לראשונה ישנו דילול במספר ממלאי התפקידים. יתכן והסיבה היא פרישה לפנסיה או מעבר לניהול עסקים פרטיים. כמו כן, ניתן לראות שהדילול של הנשים הוא קריטי ונותרות אך ורק 5 מנהלות בעוד שבאגף הגברי נותרו 76 מנהלים. כלומר, רק 6% מהמנהלים בגילאי 60 ומעלה, שהיא השכבה המתגמלת ביותר, הן נשים.

תוכן עניינים

#	נושא	עמוד
1	שכר ממוצע לבכיר – חלוקה ענפית	3
2	שיעור נשים בהתאם למגמת המדד הענפי	7
3	שכר לפי גילאים	8
4	עלות שכר ממוצעת לפי תפקיד	12
5	תמהיל השכר	15

1. שכר ממוצע לבכיר – חלוקה ענפית

להלן התפלגות מספר הנשים והגברים הבכירים בשנת 2014 ושכרם הממוצע, בחלוקה ענפית:

ענף	מגדר	מספר נושאי משרה במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	פערי שכר %
ביומד	אישה	1	14%	1,694	30%
	גבר	6	86%	2,211	
ביטוח	אישה	4	11%	2,559	41%
	גבר	32	89%	3,616	
בנקים	אישה	12	26%	3,584	-1%
	גבר	34	74%	3,551	
השקעה ואחזקות	אישה	3	7%	1,435	164%
	גבר	38	93%	3,794	
חידושי נפט וגז	אישה	2	15%	1,079	58%
	גבר	11	85%	1,702	
טכנולוגיה	אישה	1	11%	1,703	57%
	גבר	8	89%	2,676	
מסחר ושירותים	אישה	5	14%	1,899	21%
	גבר	32	86%	2,306	
נדל"ן ובינוי	אישה	7	7%	2,596	13%
	גבר	93	93%	2,924	
שירותים פיננסיים	אישה	-	0%	-	-
	גבר	5	100%	2,231	
תעשייה	אישה	7	13%	1,640	182%
	גבר	48	87%	4,622	
כלל הענפים	אישה	42	12%	2,435	35%
	גבר	307	88%	3,299	

הענף "המצטיין" בתגמול נשים הינו ענף הבנקים. בענף זה, שיעור הנשים הבכירות הינו גבוה מהממוצע ועומד על כ - 26%. יתרה מכך, אך ורק בענף זה נשים בכירות מרוויחות יותר מגברים בכירים בממוצע, אם כי ב-1% בלבד.

במישור של מספר הנשים, הענפים שבלטו לרעה במיוחד הם: שירותים פיננסיים, השקעות ואחזקות, טכנולוגיה, תעשייה ונדל"ן ובינוי. ניתן לראות כי בענף שירותים פיננסיים לא נמצאו כלל נשים בכירות. בענפים השקעות ואחזקות, טכנולוגיה ונדל"ן ובינוי שיעור הנשים הבכירות הינו נמוך מהממוצע. במישור התגמול, בענפים השקעות ואחזקות ותעשייה פערי השכר בין נשים לגברים גבוהים באופן מהותי מהממוצע ועומדים על כ - 164% וכ - 182% בהתאמה.

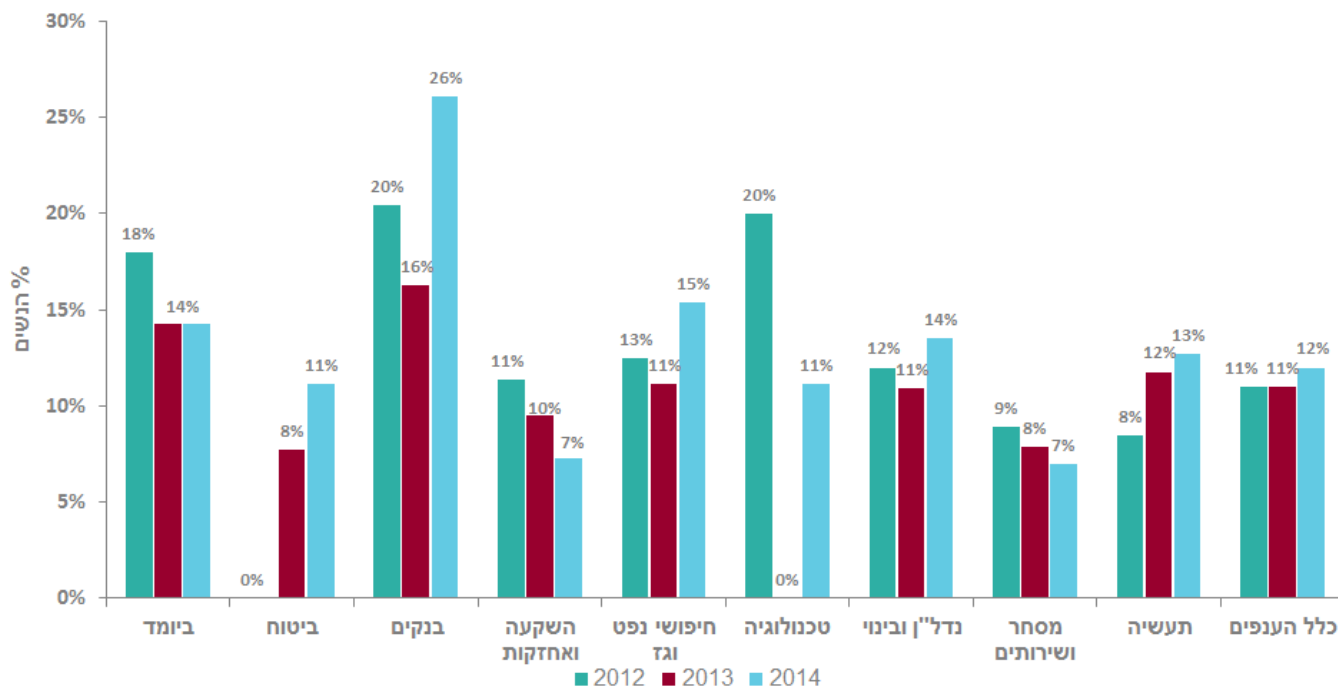
להלן התפלגות מספר הנשים והגברים הבכירים בשנת 2013 ושכרם הממוצע, בחלוקה ענפית :

ענף	מגדר	מספר נושאי משרה במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	פערי שכר %
ביומד	אישה	1	14%	3,372	28%
	גבר	6	86%	4,332	
ביטוח	אישה	3	8%	2,413	92%
	גבר	36	92%	4,645	
בנקים	אישה	7	16%	3,983	-3%
	גבר	36	84%	3,851	
השקעה ואחזקות	אישה	4	10%	1,799	95%
	גבר	38	90%	3,511	
חיפוש נפט וגז	אישה	1	11%	809	56%
	גבר	8	89%	1,265	
טכנולוגיה	אישה	-	0%	-	-
	גבר	6	100%	2,749	
מסחר ושירותים	אישה	3	8%	3,095	-20%
	גבר	35	92%	2,463	
נדל"ן ובינוי	אישה	11	11%	2,231	45%
	גבר	90	89%	3,242	
תעשייה	אישה	6	12%	2,207	107%
	גבר	45	88%	4,566	
כלל הענפים	אישה	36	11%	2,599	38%
	גבר	300	89%	3,584	

להלן התפלגות מספר הנשים והגברים הבכירים בשנת 2012 ושכרם הממוצע, בחלוקה ענפית :

ענף	מגדר	מספר נושאי משרה במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	פערי שכר - %
ביומד	אישה	3	18%	694	278.95%
	גבר	14	82%	2,630	
ביטוח	אישה	-	0%	-	-
	גבר	32	100%	3,800	
בנקים	אישה	10	20%	4,003	-5.39%
	גבר	39	80%	3,787	
השקעה ואחזקות	אישה	5	11%	1,242	191.84%
	גבר	39	89%	3,626	
חיפוש נפט וגז	אישה	2	13%	981	-0.69%
	גבר	14	88%	974	
טכנולוגיה	אישה	1	20%	1,652	-5.06%
	גבר	4	80%	1,568	
מסחר ושירותים	אישה	4	9%	1,495	62.86%
	גבר	41	91%	2,435	
נדל"ן ובינוי	אישה	12	12%	1,915	54.57%
	גבר	88	88%	2,961	
תעשייה	אישה	5	8%	1,906	74.82%
	גבר	54	92%	3,331	
כלל הענפים	אישה	42	11%	2,153	44.01%
	גבר	325	89%	3,101	

הגרף להלן מציג את שיעור הנשים הבכירות בחלוקה ענפית בשנים 2012 – 2014 :

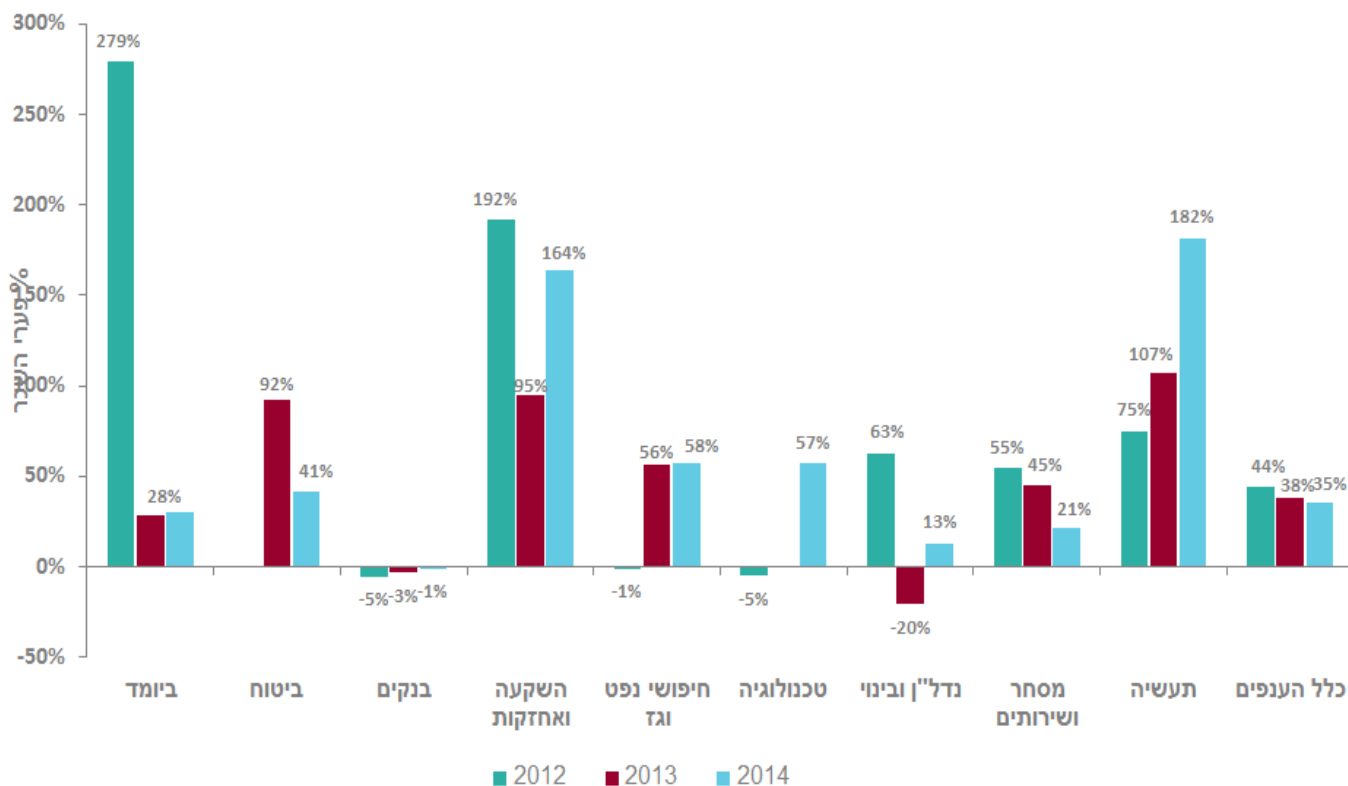


ניתן לראות כי שיעור הנשים הבכירות בכלל הענפים במשך בין השנים 2012-2014 נמצא במגמת עליה ועומד על כ - 12% בשנת 2014, לעומת 11% בשנים 2012-2013.

בענפים ביטוח ותעשייה ניתן לראות מגמת עלייה בשיעור הנשים הבכירות לאורך השנים לעומת ענפים השקעות ואחזקות ומסחר ושירותים אשר בו קיימת מגמת ירידה בשיעור הנשים הבכירות.

בבנקים, בשנת 2014, ישנה עלייה משמעותית בשיעור הנשים המסתכמת בכ - 26% לעומת 16% בשנת 2013. בנוסף ניתן לראות כי בענף הטכנולוגיה חלה תנודתיות שכן שיעור הנשים בשנת 2012 עמד על כ - 20%, בשנת 2013 שיעור הנשים ירד משמעותית למצב בו לא כיהנו נשים בכירות בחברות המדגם ובשנת 2014 עלה חזרה אך עד ל- 11% בלבד.

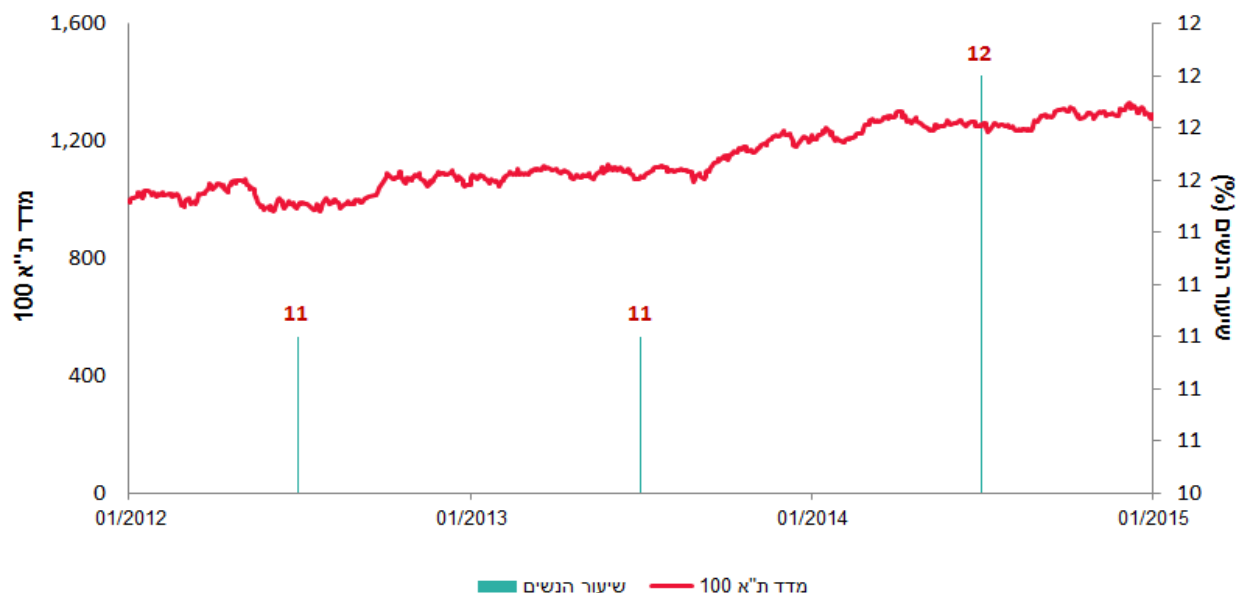
הגרף להלן מציג את פערי השכר בין נשים לגברים בחלוקה ענפית בשנים 2012-2014 :



ניתן לראות כי פערי השכר בין נשים לגברים בכלל ענפי המשק הולכים ומצטמצמים שכן בשנת 2012 שיעור הנשים עמד על כ- 44%, בשנת 2013 עמד על כ- 38% ובשנת 2014 המשיך לרדת ועמד על כ- 35%. בענף המסחר והשירותים חלה ירידה עקבית בפערי השכר בין השנים 2012-2014 ואילו בענף התעשייה חלה עליה חדה בפערי השכר בין השנים 2012-2014 עד לקרוב לפי 2 לטובת הגברים. כמו כן ניתן לראות כי בענף הביטוח חלה ירידה חדה בפערי השכר העומדים על כ- 41% בשנת 2014 לעומת כ- 92% בשנת 2013. ירידה זו של כ-פי 2 בפערי השכר הינה תולדה של ירידת שכר כוללת רוחבית בענף זה שחלה עקב הרגולציה הייעודית והגברת הפיקוח ההדוק של המפקחת על הביטוח. זאת משום שירידת השכר חלה בעיקר בתפקידים בכירים של מנכל ויו"ר דירקטוריון אשר מאוישים על ידי גברים ולכן ירידה זו צמצמה את הפער. בענף הבנקים ניתן לצפות בפערי שכר שליליים שכן זהו הענף היחידי אשר לאורך השנים מציג שנשים משתכרות בו יותר מגברים.

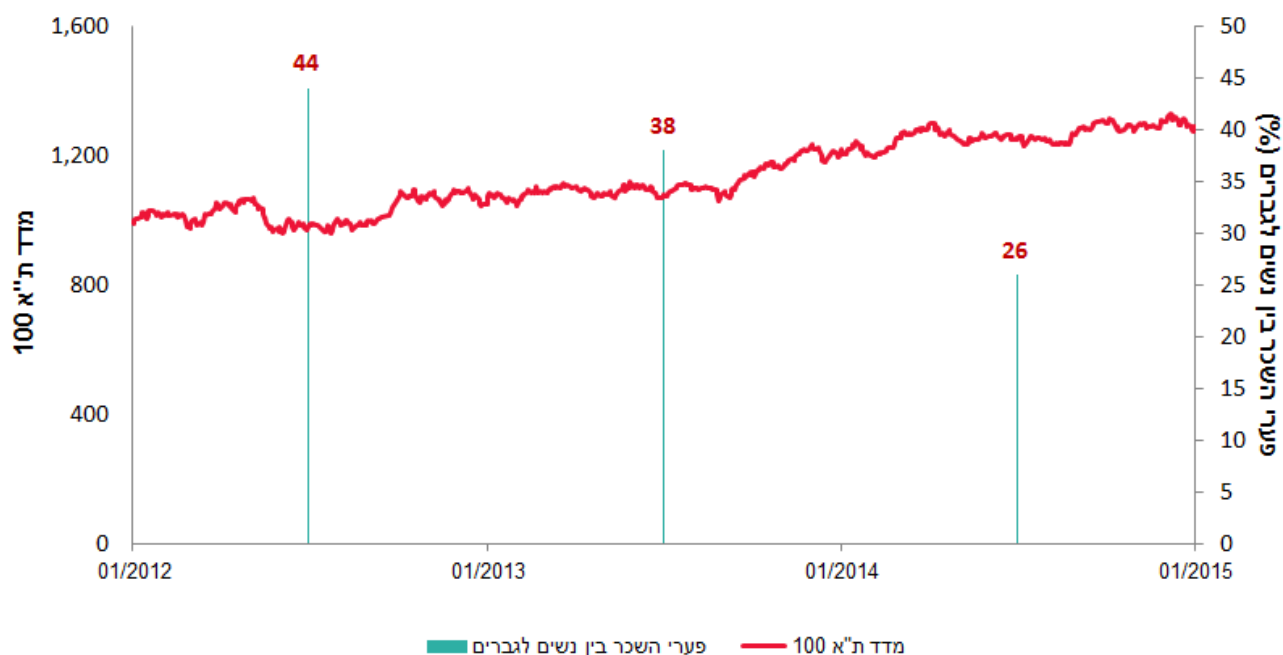
2. שיעור הנשים ופערי שכר בהתאם למדד הענפי

הגרף להלן מציג את שיעור הנשים ביחס לתשואת מדד ת"א 100, בשנים 2012-2014 :



בשנת 2013, ניתן לראות כי למרות העלייה במדד תל אביב 100 (עלייה בשיעור של כ- 15%) שיעור הנשים נשאר זהה בין שנת 2012 לשנת 2013 ועמד על כ- 11%. אולם, בשנת 2014 ניתן לראות היפוך מגמה. ישנו מתאם חיובי בין העלייה במדד ת"א 100 (כ- 7%) לבין העלייה בשיעור הנשים (אם כי מדובר בעלייה מתונה לכ- 12%).

הגרף להלן מציג את שיעור פערי השכר בין נשים לגברים ביחס לתשואת מדד ת"א 100, בשנים 2012-2014 :



בשנים 2012 – 2014, ניתן לראות שפערי השכר ירדו וכן מדד תל אביב 100 עלה. בשנת 2013, שיעור פערי השכר בין נשים לגברים ירד לכ – 38% לעומת שיעור של כ – 44% בשנה אשתקד וזאת במקביל לעלייה במדד בשיעור של כ – 15%. בשנת 2014, פערי השכר המשיכו להצטמצם ועמדו על כ – 26% וזאת לעומת עלייה במדד בשיעור של כ – 7% ביחס לשנת 2013.

3. שכר לפי גילאים

הטבלה להלן מציגה את השכר הממוצע לבכיר לפי גילאים ומגדר בשנת 2014 :

קבוצת גיל	גברים			נשים			כלל המדגם		
	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	התפלגות	כמות במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	התפלגות	כמות במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	התפלגות	כמות במדגם
עד גיל 40	852	6%	15	406	8%	3	778	6%	18
בגילאי 40 עד 50	2,310	23%	62	2,002	36%	14	2,254	24%	76
בגילאי 50 עד 60	3,632	39%	105	2,824	41%	16	3,525	39%	121
בגילאי 60 עד 70	3,767	28%	76	3,425	13%	5	3,746	26%	81
70 ומעלה	2,858	5%	14	532	3%	1	2,703	5%	15
סה"כ	100%		272	100%		39	100%		311
אין ציון גילאי			35			3			38
סה"כ במדגם	3,299		307	2,610		42			349
									26%

מרבית מקבלי התגמול הגבוה בקרב חברות מדד ת"א 100 הינם בשנות ה-50 לחייהם, הן בקרב הגברים והן בקרב הנשים. כלומר, הרבה מנהלים בכירים הינם בגילאי 50 ומעלה.

שיעור הגידול המשמעותי ביותר בחבילות התגמול למנהלים בכירים (כלומר, הקפיצה החדה ביותר בשכר) מתרחש בין שנות ה-40 ל-50 לחייהם, הן בקרב גברים והן בקרב נשים.

בעשור הגילאים 50 עד 60, נצפתה עליה בשכר בקרב גברים ונשים אם כי בקרב הנשים, העלייה נמצאה בשיעורים נמוכים יותר. לאחר גיל 70 "שרדה" רק אישה אחת בתפקיד ניהולי ועל כן לא ניתן להסיק מסקנות רוחביות לגביה.

לגבי שכבת גיל זו, מעבר לנוכחות הנשית שכמעט ולא קיימת, גילאי 60 ומעלה הם ללא ספק "השיא" מבחינת תגמול המנהלים והמנהלות וזהו גם הגיל בו לראשונה ישנו דילול במספר ממלאי התפקידים. יתכן והסיבה היא פרישה לפנסיה או מעבר לניהול עסקים פרטיים. כמו כן, ניתן לראות שהדילול של הנשים הוא קריטי ונותרות אך ורק 5 מנהלות בעוד שבאגף הגברי נותרו 76 מנהלים. כלומר, רק 6% מהמנהלים בגילאי 60 ומעלה שהיא השכבה המתגמלת ביותר, הן נשים.

בכל אחת משכבות הגיל שנבדקו ניתן להבחין בכך שעלות השכר השנתית הממוצעת של נשים נמוכה מעלות השכר השנתית הממוצעת לגברים, בעיקר עד גיל 40, שם פערי השכר הם למעלה מפי-2. פערי השכר הנמוכים ביותר בין נשים לגברים הינם בין גיל 60 לגיל 70 ועומדים על כ-10%.

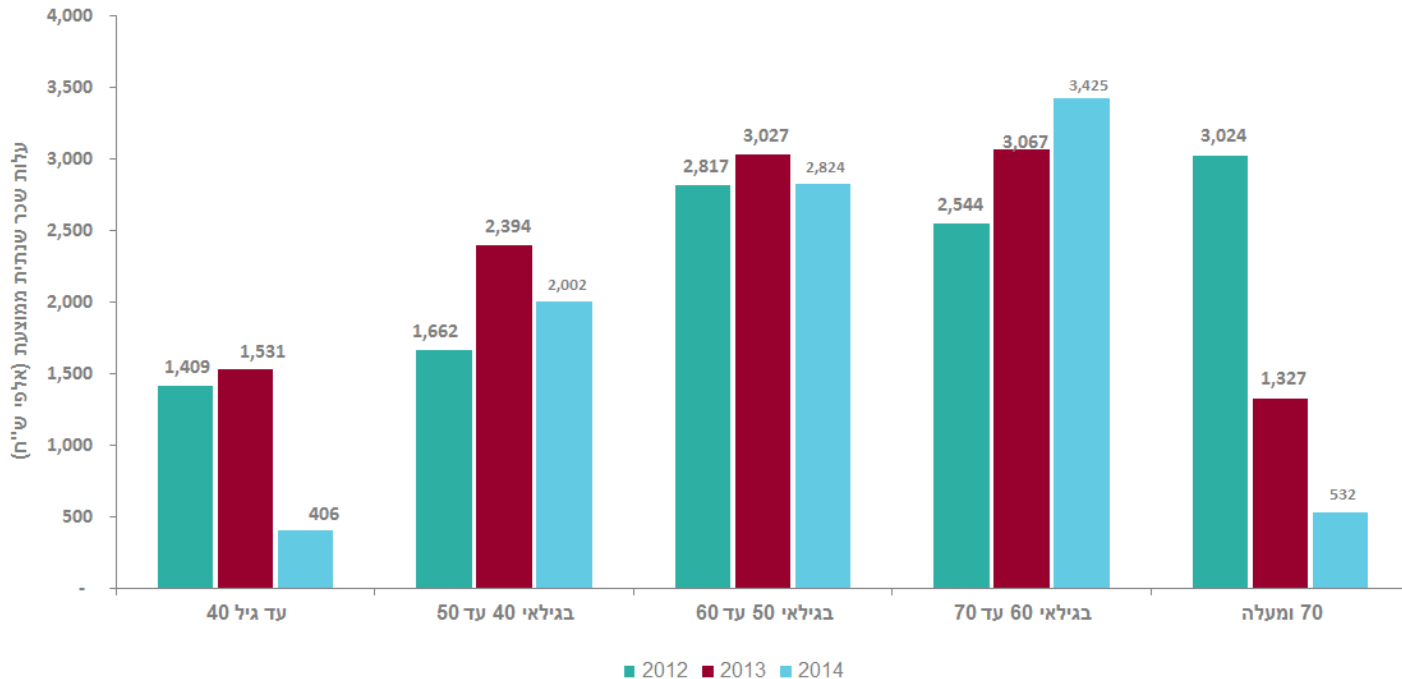
הטבלה להלן מציגה את השכר הממוצע לבכיר לפי גילאים ומגדר בשנת 2013 :

קבוצת גיל	גברים			נשים			כלל המדגם			פערי שכר
	כמות במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	כמות במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	כמות במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	
עד גיל 40	15	6%	811	3	9%	1,531	18	6%	931	-47%
בגילאי 40 עד 50	71	26%	2,884	12	35%	2,394	83	27%	2,813	20%
בגילאי 50 עד 60	107	40%	3,982	13	38%	3,027	120	39%	3,878	32%
בגילאי 60 עד 70	62	23%	4,030	4	12%	3,067	66	22%	3,972	31%
70 ומעלה	15	6%	4,396	2	6%	1,327	17	6%	4,035	231%
סה"כ	270	100%		34	100%		304	100%		
אין ציון גילאי	30			2			32			
סה"כ במדגם	300		3,584	36		2,599	336		3,479	38%

הטבלה להלן מציגה את השכר הממוצע לבכיר לפי גילאים ומגדר בשנת 2012 :

קבוצת גיל	גברים			נשים			כלל המדגם			פערי שכר
	כמות במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	כמות במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	כמות במדגם	התפלגות	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	
עד גיל 40	20	7%	918	4	10%	1,409	24	7%	1,000	-35%
בגילאי 40 עד 50	87	30%	2,710	17	41%	1,662	104	31%	2,539	63%
בגילאי 50 עד 60	106	36%	3,437	10	24%	2,817	116	35%	3,384	22%
בגילאי 60 עד 70	64	22%	3,578	9	22%	2,544	73	22%	3,451	41%
70 ומעלה	15	5%	4,106	1	2%	3,024	16	5%	4,039	36%
סה"כ	292	100%		41	100%		333	100%		
אין ציון גילאי	33			1			34			
סה"כ במדגם	325		3,092	42		2,155	367		2,981	44%

הגרף להלן מציג את התפלגות עלות השכר השנתית הממוצעת לנשים בכירות בשנים 2012-2014 :



ניתן לראות כי עלות השכר השנתית הממוצעת הגבוהה ביותר נצפתה עבור נשים בשנת 2014 בין הגילאים 60-70 ועומדת על כ - 3.4 מיליון ₪ וזאת לאחר עלייה הדרגתית כבר משנת 2012.

עוד עולה כי חלה ירידה חדה בעלות השכר של נשים עד גיל 40 אשר עומדת על כ - 406 אלפי ₪ בשנת 2014 לעומת כ - 1,531 אלפי ₪ בשנת 2013 וכן נצפתה ירידה חדה עבור נשים מעל גיל 70 אשר עמדה בשנת 2014 על כ - 532 אלפי ₪. כלומר, ניתן לומר שבשני קצוות הגילאים (הצעירות ביותר והמבוגרות ביותר) ישנה הפליה הניכרת בעלות השכר השנתית הממוצעת השונה מהותית אצל נשים לעומת גברים.

4. עלות שכר ממוצעת לפי תפקיד

הטבלה הבאה מציגה את מספר הנשים והגברים וכן עלות השכר השנתית הממוצעת (באלפי ₪) לנשים וגברים עבור כל תפקיד בשנת 2014:

תפקיד	גברים		נשים		פערים	
	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	פערי שכר	% הנשים באותו התפקיד במדגם
מנכ"ל	4,542	60	3,894	5	17%	8%
יו"ר דירקטוריון	3,892	41	3,598	3	8%	7%
סגן יו"ר דירקטוריון	3,818	5	-	-	-	0%
משנה למנכ"ל	3,554	23	2,027	1	75%	4%
סמנכ"ל כספים	2,264	33	1,385	3	63%	8%
סמנכ"ל	2,246	57	2,203	13	2%	19%
חשב	608	2	482	3	26%	60%
אחר	758	6	532	1	42%	14%
מנכ"ל חברה בת	4,007	56	4,046	5	-1%	8%
מנהל	1,956	24	1,874	8	4%	25%
	3,299	307	2,435	42	35%	12%

ניתן לראות שבכל תפקיד ניהולי גברים מרוויחים יותר מנשים.

חבילת תגמול למנכ"ל גבוהה בכ-17% מחבילת התגמול למנכ"לית. סמנכ"ל כספים מרוויח בממוצע כ-63% יותר מנשים באותו תפקיד. כמו כן ניתן לראות כי פער השכר עבור משרת משנה למנכ"ל הינה הגבוהה ביותר ועומדת על כ-75%, אולם מאחר וישנה רק אישה אחת בתפקיד זה, לא ניתן להסיק על כך באופן רוחבי.

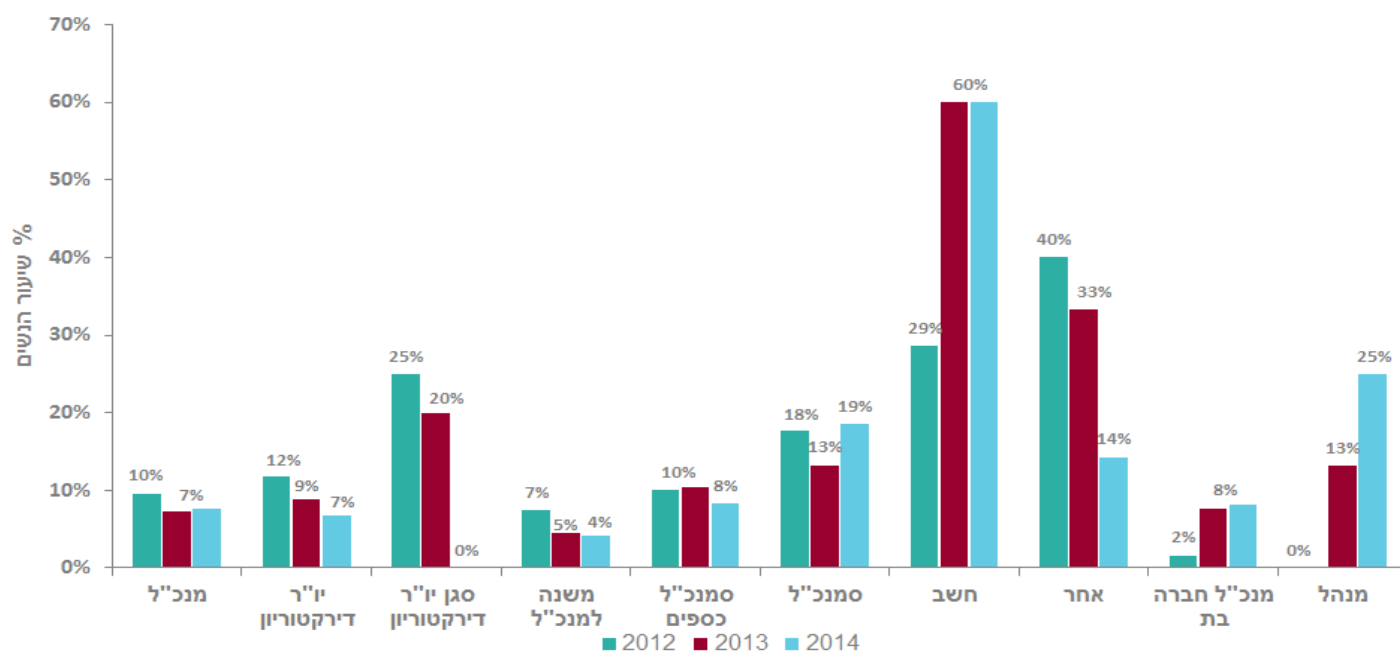
בתפקידים סמנכ"ל ומנכ"ל חברה בת, נמצאו פערי שכר בהיקפים לא מהותיים (2% ו-1%, בהתאמה).

הטבלה הבאה מציגה את מספר הנשים והגברים וכן עלות השכר השנתית הממוצעת (באלפי ₪) לנשים וגברים עבור כל תפקיד בשנת 2013:

תפקיד	גברים		נשים		פערים	
	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	פערי שכר	% הנשים מכלל בעלי התפקיד במדגם
מנכ"ל	5,306	64	4,021	5	32%	7%
יו"ר דירקטוריון	4,597	41	3,418	4	34%	9%
סגן יו"ר דירקטוריון	5,505	4	2,901	1	90%	20%
משנה למנכ"ל	3,225	21	2,088	1	54%	5%
סמנכ"ל כספים	2,315	26	1,289	3	80%	10%
סמנכ"ל	2,190	59	2,580	9	-15%	13%
חשב	320	2	473	3	-32%	60%
אחר	570	2	520	1	10%	33%
מנכ"ל חברה בת	4,192	48	4,555	4	-8%	8%
מנהל	1,973	33	1,509	5	31%	13%
	3,584	300	2,599	36	38%	11%

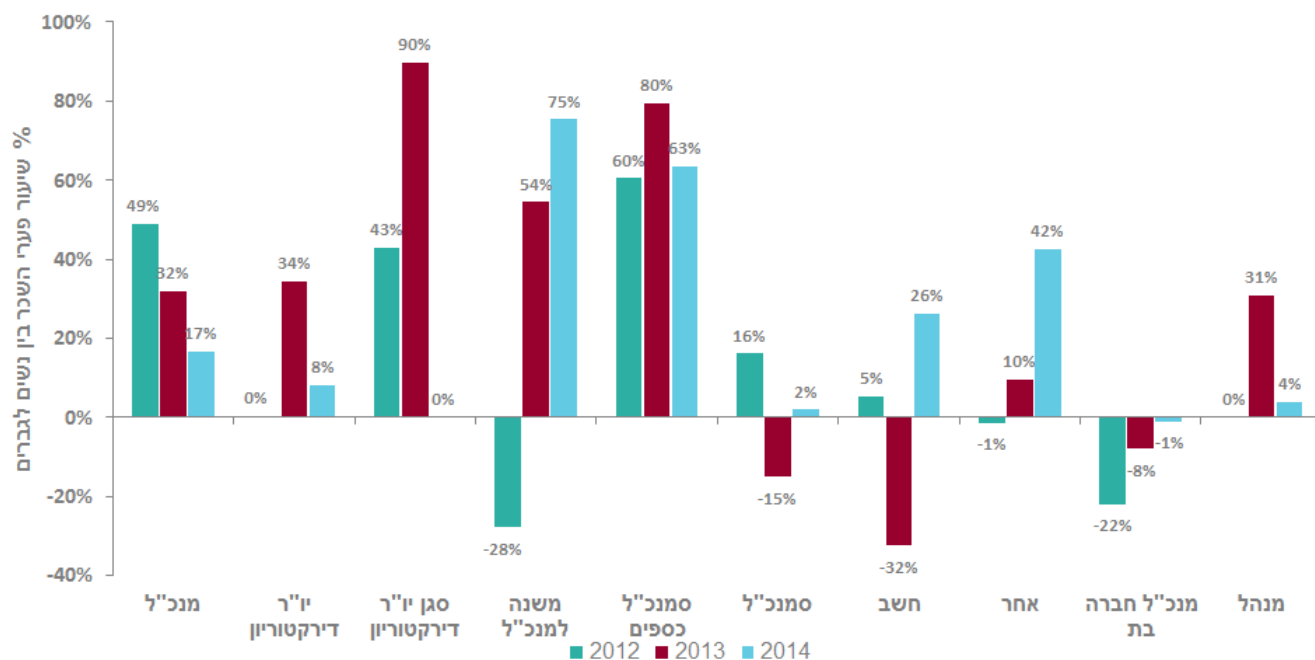
תפקיד	גברים		נשים		פערים	
	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	% הנשים מכלל בעלי התפקיד במדגם	פערי שכר
מנכ"ל	4,600	66	3,087	7	10%	49%
יו"ר דירקטוריון	4,231	30	4,217	4	12%	0%
סגן יו"ר דירקטוריון	4,362	3	3,053	1	25%	43%
משנה למנכ"ל	3,113	25	4,317	2	7%	-28%
סמנכ"ל כספים	2,013	36	1,255	4	10%	60%
סמנכ"ל	1,745	70	1,503	15	18%	16%
חשב	430	5	408	2	29%	5%
אחר	1,108	9	1,123	6	40%	-1%
מנכ"ל חברה בת	4,018	61	5,156	1	2%	-22%
מנהל	1,720	20	-	-	0%	-
	3,101	325	2,153	42	11%	44%

הגרף להלן מציג את שיעור הנשים הבכירות בחלוקה לתפקידים בשנים 2012 – 2014 :



בשנים 2012-2014 קיימת מגמת עליה במספר הנשים הבכירות בתפקיד מנהל. כמו כן, שיעור הנשים הגבוה (60%) בתפקיד חשב נותר ללא שינוי בין שנת 2013 לשנת 2014. בתפקידים יו"ר דירקטוריון, סגן יו"ר דירקטוריון, משנה למנכ"ל, סמנכ"ל כספים ואחר קיימת ירידה בשיעור הנשים בין השנים 2012-2014.

הגרף להלן מציג את פערי השכר בין נשים לגברים בחלוקה לתפקידים בשנים 2012-2014:



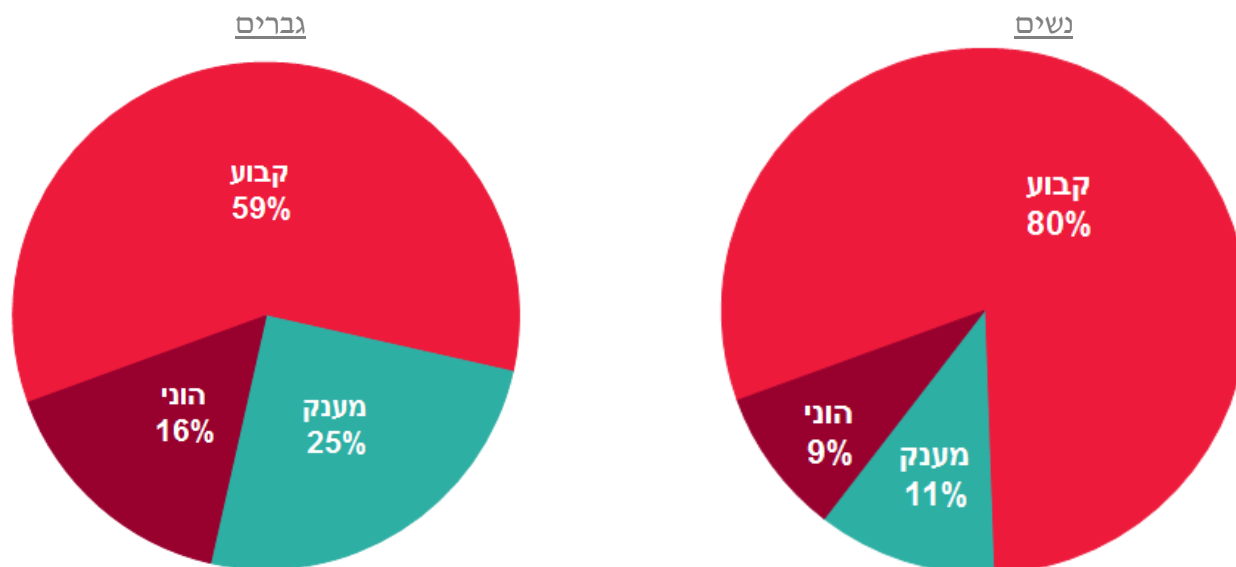
ניתן לראות היפוכי מגמה בפערי השכר בין נשים וגברים לתפקידים יו"ר דירקטוריון, סמנכ"ל וחשב. היפוך מגמה נצפה בתפקיד חשב. בשנת 2013 נשים בכירות הרוויחו בממוצע כ- 32% יותר מאשר גברים ואילו בשנת 2014 נשים בכירות מרוויחות בממוצע כ- 26% פחות מגברים.

בתפקיד מנכ"ל ניתן לראות כי קיימת מגמת ירידה בפערי השכר בין גברים לנשים, כאשר בשנת 2014 פער השכר הינו הנמוך ביותר מבין השנים ועומד על כ- 17%.

כמו כן, ניתן לראות כי בתפקידים משנה למנכ"ל ואחר ישנה מגמת עלייה בפערי השכר בין נשים לגברים במהלך השנים 2012-2014.

5. תמהיל השכר

להלן התפלגות רכיבי השכר (קבוע, מענק ורכיב הוני) בקרב נשים לעומת גברים בשנת 2014:



נשים מעדיפות יציבות בעוד גברים מחפשים אתגרים:

מניתוח תוצאות הסקר אנו מגלים כי פרופורציית רכיב התגמול הקבוע אצל נשים גבוהה יותר באופן משמעותי ומסתכמת בכ – 80% לעומת 59% אצל הגברים. כלומר, התגמול לנשים פחות מותנה בתוצאות העסקיות. עיקר הפער קיים ברכיב המשתנה.

ניתן להסביר את המשקל הגדול אשר ניתן לשכר הקבוע בכך שיתכן ונשים מעדיפות תגמול וודאי על פני תגמול משתנה ותלוי ביצועים. תמהיל החבילה שלהן מאופיין ביציבות, שמרנות וביטחון יחסי, בעוד שהתמהיל הגברי טומן בחובו חוסר ודאות ונטילת סיכונים, אשר עשויים להתממש לסיכוי לתגמול גבוה יותר. בנוסף, יתכן ונשים מעדיפות ביטחון בעוד גברים מחפשים אתגרים. הסבר נוסף יתכן ונובע מכך שנשים מתוגמלות יותר עבור ביצועים היסטוריים והוכחות יכולת ואילו גברים מתוגמלים יותר לפי פוטנציאל לביצועיים עתידיים.

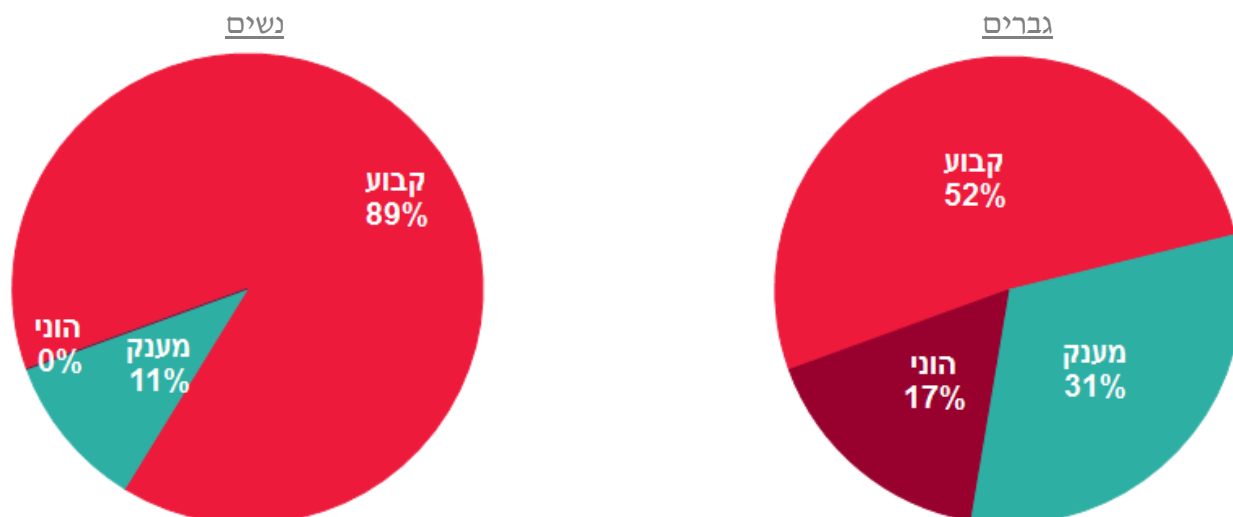
נתונים נוספים לשנים 2012-2013:

2012			2013			
תשלום מבוסס מניות	מענק	רכיב קבוע	תשלום מבוסס מניות	מענק	רכיב קבוע	
17%	21%	62%	20%	24%	56%	גבר
8%	18%	74%	16%	18%	65%	אישה

תמהיל השכר לפי תפקידים

הפער בין המרכיב הקבוע בשכר אצל נשים לבין המרכיב הקבוע בשכר אצל גברים משתנה מתפקיד לתפקיד. הפער הגדול ביותר נמצא בתפקיד המנכ"ל, בו המרכיב הקבוע אצל נשים עמד על כ-89%, בעוד שהמרכיב הקבוע אצל גברים עמד על כ-52% בלבד. בתפקידים סמנכ"ל כספים ומנכ"ל חברה בת נמצא כי המרכיב הקבוע בקרב נשים דווקא היה נמוך יותר מהממוצע בכל התפקידים, אך עדיין גבוה יותר משל הבכירים באותם תפקידים.

להלן השוואת התפלגות רכיבי השכר בין נשים וגברים בתפקיד מנכ"ל לשנת 2014 :



מתודולוגיה:

סקר זה מתבסס על נתוני שכר של נושאי משרה בכירים המכהנים בחברות הכלולות במדד ת"א 100 בין השנים 2012-2014 אשר היו זמינים לציבור למועד עריכת הסקר, לרבות נתוני שכר של נושאי משרה המכהנים בחברות דואליות.

הבחירה במדד תל אביב 100 נעשתה מאחר ומדד זה כולל חברות בסדרי גודל דומים מכלל הענפים בשוק. מתוך כך, ניתן לבחון את אופן תגמול הבכירים בו, את הרכבן של חבילות התגמול בכל ענף ואת מידת התאימות לתוצאות והביצועים העסקיים בפועל.

השינויים בין שנת 2014 ל- 2013 נעשו רק עבור חברות שהיו כלולות במדד ת"א 100 הן בשנת 2013 והן בשנת 2014. הנתונים הינם במונחי עלות וכן מייצגים היקף משרה מלאה ושנה קלנדרית שלמה (למעט היכן שלא צוינו היקפי משרה). במסגרת הרכיב קבוע נכלל שכר (לרבות תנאים סוציאליים), דמי ייעוץ/ ניהול. במסגרת הרכיבים המשתנים נכללים בונוסים, מענקים, מענקים חד פעמיים, תשלומים מבוססי מניות ותשלומים נוספים. במידת הצורך, נתוני השכר הומרו לשקלים על פי שער חליפין ממוצע בשנה הרלוונטית.

הטבלה הבאה מרכזת את מספר החברות הנסקרות על פי חלוקה ענפית:

ענף	מספר חברות
ביטוח	6
בנקים	7
השקעה ואחזקות	7
חיפוי נפט וגז	3
נדל"ן וביטוי	22
ביומד	2
טכנולוגיה	2
תעשייה	10
מסחר ושירותים	6
שירותים פיננסיים	1
	66

במדגם זה נכללו כ- 350 נושאי משרה בעלי חבילות התגמול הגבוהות ביותר בקרב חברות המדגם.

לפרטים נוספים:

רו"ח קרן קיבוביץ, שותפה

מנהלת מחלקת תגמול BDO Consulting Group

טלפון: 03- 6389317

kerenk@bdo.co.il