

אפריל, 2015

ניתוח תגמול בכירים בענף טכנולוגיה

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

תקציר כללי:

מחלקת התגמול ב BDO Consulting Group ערכה סקר על חבילות התגמול אשר הוענקו בשנים 2012 – 2014 למקבלי התגמולים הגבוהים ביותר בחברות ציבוריות בענף הטכנולוגיה.

להלן המסקנות הבולטות של הסקר:

1. בשנים 2012-2014, עלו ביצועי החברות הן במדד והן ברווח, בניגוד לירידה בתגמול הבכירים. בהמשך למגמה הכללית של בלימת שכר הבכירים בענפים רבים אחרים ובחברות ת"א 100, ניכר כי למרות שבענף הטכנולוגיה עושים חייל בביצועים, היקפי התגמולים מופחתים.
2. סך הרווח הנקי המצרפי של חברות הסקר עמד על כ- 548 מיליון ₪ בשנת 2014, עלייה משמעותית של כ- 38% ביחס לשנת 2013. סך התגמול שניתן למקבלי התגמולים הגבוהים ביותר בחברות הסקר עמד על כ- 114 מיליון ₪ בשנת 2014 (היווה כ- 21% מהרווח הנקי המצרפי), המייצג ירידה של כ- 4% ביחס לסך התגמול שניתן בשנת 2013.
3. ישנן מספר סיבות אפשריות לירידה ברכיבי התגמול המשתנים על אף הגידול בביצועים. האחת, הקשר בין הביצועים לתגמול הינו חלש וייתכן שנובע מכך שטרם בוצעו התאמות של הסכמי העסקה למדיניות התגמול החדשה בחברות שנקבעה בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות. הסיבה השנייה היא אי עמידה או עמידה חלקית ביעדים שנקבעו לשנת 2014 משום שנקבעו כשאפתניים מדי.
4. בהשוואת דיווחי תגמול הבכירים לשנים 2013 ו- 2014 ניתן לראות כי היחס בין סך תגמול הבכירים המצרפי באותה שנה לבין הרווח הנקי המצרפי באותה שנה ירד ועומד על כ- 30% ועל כ- 21% בהתאמה. כלומר, חלק של השכר מתוך הרווח ירד בכ- שליש כתוצאה מהעלייה ברווחים ובירידה בתגמולים.
5. מניתוח החברות, נמצא כי בשנת 2014 עלות שכר נושא המשרה המתוגמל ביותר הינה פי 43 מעלות שכר המינימום במשק ובשנת 2013 הינה פי 47, ירידה של כ- 8.5%. עוד נמצא כי עלות שכר נושא המשרה המתוגמל ביותר בשנת 2014 ובשנת 2013 הינה זהה ועומדת על כפי 16 מעלות השכר הממוצעת לעובד בכל אחת משנים אלו. יחסים אלו הינם נמוכים ביחס ל"מדד הפיי" בענפים רבים אחרים. ניתן להסיק מכך שבהמשך לירידה בסך התגמול, קיימת מגמת ירידה גם ב"מדד הפיי".
6. בניגוד לעליית הרווח המצרפי של חברות הסקר בשנת 2014, משקלם של כל רכיבי חבילת התגמול מתוך סך החבילה לא השתנו כלל. על אף שענף הטכנולוגיה נתפס בעיני הציבור כדינאמי, מבוסס ביצועים שברובם מורכבים מתגמול הוני, נדמה שתמונת המצב היא הפוכה ושחבילת התגמול יותר יציבה ופחות רגישה לשינויים ולביצועים.

7. עלות השכר הממוצעת בשנת 2014 עבור 9 תפקידים (מתוך 10 תפקידים) ירדה ביחס לעלות השכר הממוצעת עבור שנת 2013. בשנים 2013 – 2014, "הנפגע" הגדול מהפיקוח הרגולטורי ההדוק והרגולציה המחייבת אישור אסיפה כללית, הינו בתפקיד המוגדר כ - "מנהל" שהוא דווקא בבכירות נמוכה ביחס לפוזיציות אחרות. כמו כן, ניתן לראות כי אך ורק בתפקיד אחד (משנה למנכ"ל) נצפתה עליית שכר ממוצעת ב 2014 מ – 1 מיליון ₪ ב 2013 לעומת 1.2 מיליון ₪ ב 2014.

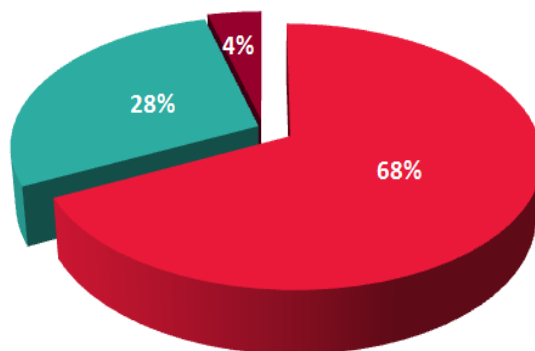
תגמול ממוצע לבכיר (באלפי ₪)

2014	2013	2012	
1,503	1,627	1,570	שכר שנתי ממוצע (אלפי ₪)
-8%	4%		שיעור השינוי בשכר ממוצע
114,196	118,744	120,928	סך תגמול (אלפי ₪)
-4%	-2%		שיעור השינוי בסך התגמול

מניתוח הממצאים, עולה כי סך התגמול שניתן נמצא במגמת ירידה בשנים 2012 – 2014 וזאת לעומת שינויי מגמה בעלות השכר השנתית הממוצעת לבכיר. עוד עולה כי השכר הממוצע לבכיר ירד בשיעור גבוה מהירידה בסך התגמול בין השנים 2013 – 2014.

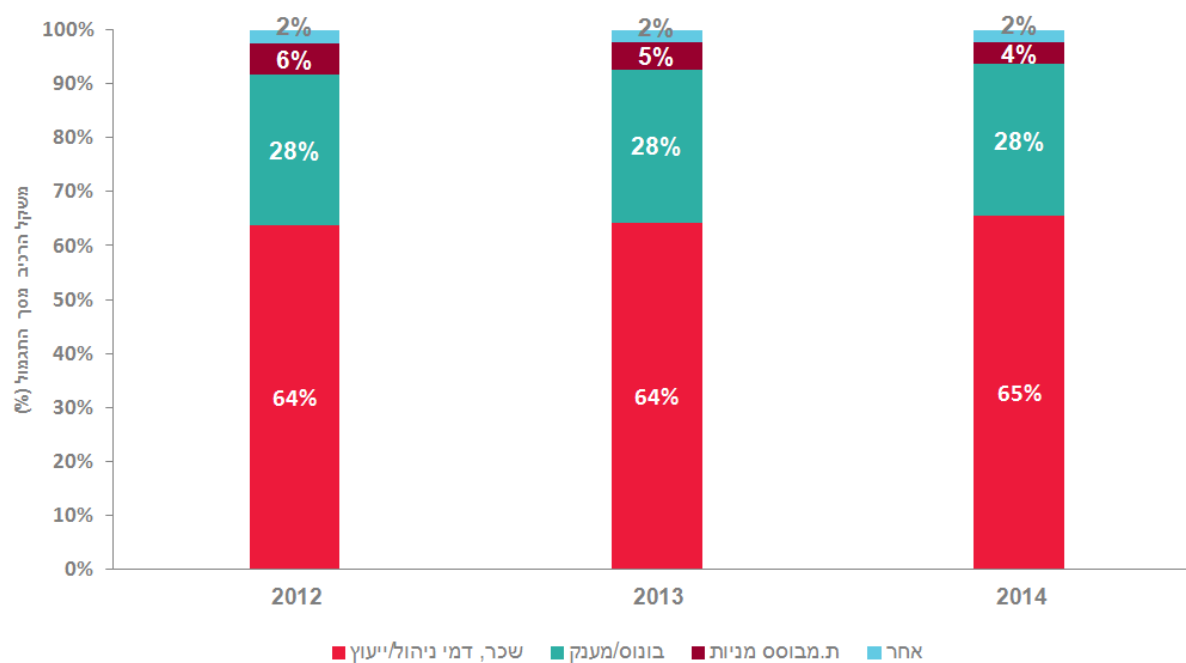
מרכיבי חבילות התגמול

בשנת 2014, כ - 68% מגובה התגמול שולם בגין הרכיב הקבוע, הכולל שכר ו/ או דמי ניהול. יתרת 32% האחוזים כללה רכיבי תגמול משתנים כגון בונוס/ מענקים ותשלומים מבוססי מניות. ההתפלגות הממוצעת בחבילת תגמול זו שונה ביחס להתפלגות הממוצעת בכל הענפים האחרים שנמצאים במדד 100, שם כ - 61% בלבד מגובה התגמול שולם בגין הרכיב הקבוע, הכולל שכר ו/ או דמי ניהול וכן יתרת 39% האחוזים כללה רכיבי תגמול משתנים כגון בונוס/ מענקים ותשלומים מבוססי מניות. על אף שענף הטכנולוגיה נתפס בעיני הציבור כדינאמי, מבוסס ביצועים שברובם מורכבים מתגמול הוני, נדמה שתמונת המצב היא הפוכה ושחבילת התגמול יותר יציבה ופחות רגישה לשינויים ולביצועים.



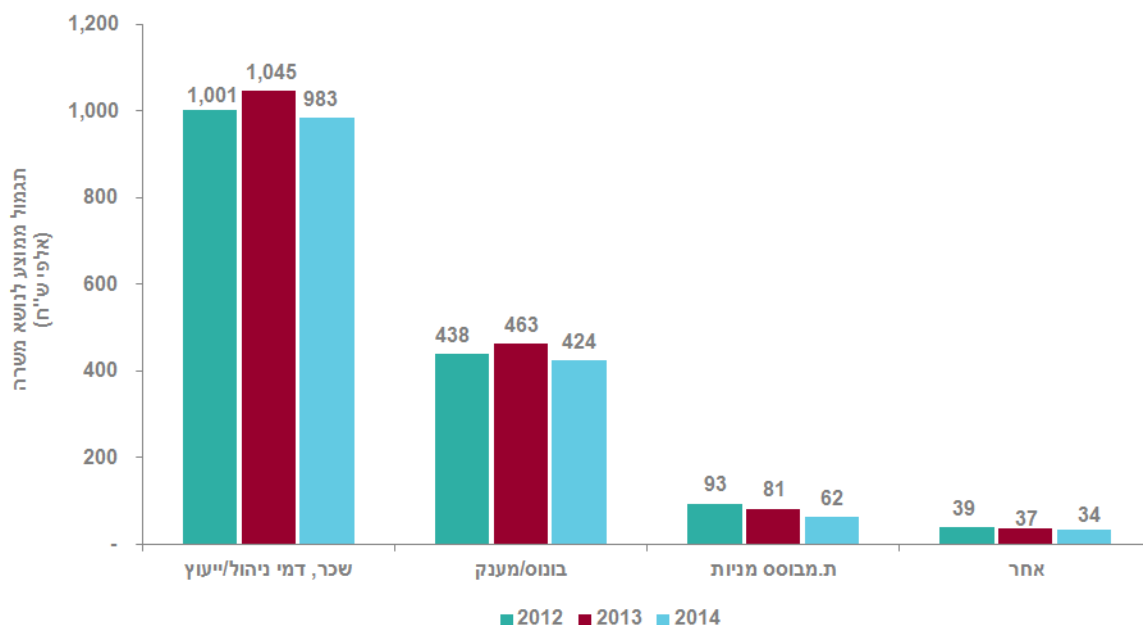
■ שכר, דמי ניהול/ ייעוץ ■ בונוס/מענק ■ ת.מבוסס מניות

להלן התפלגות רכיבי השכר בין השנים 2012 – 2014 :



בשנים 2012-2014 ניתן לראות עקביות ברורה בהרכב חבילת התגמול. רכיב השכר הקבוע הינו הרכיב העיקרי בחבילת התגמול ועומד על כ - 64% לאורך השנים. גם הרכיבים המשתנים (מענק+רכיב הוני) נשארו זהים ועומדים על כ - 34%.

הגרף להלן מציג את ממוצע סך תגמול חברות המדגם על פי רכיביו בשנים 2012-2014 (אלפי ₪):



ניתן לראות כי בשנים 2012 – 2014 כלל רכיבי השכר נמצאים במגמת ירידה. מניתוח המגמה לאורך 3 השנים האחרונות, ניתן לראות כי השכר הקבוע גדל באופן הדרגתי עד שנת 2013 ואילו אשתקד, עם התגברות הרגולציה, הפיקוח והביקורת הציבורית, המגמה התהפכה והשכר הקבוע מצוי במגמת ירידה. נדגיש כי השכר הקבוע מנותק מביצועי החברה וניתן בהתבסס על ניסיונו המקצועי, כישוריו, מומחיותו והשכלתו של המנהל ועל כן ההחלטה בדבר גובה הרכיב הקבוע במקרים רבים נשענת על מחירי שוק ועל סבירותו ביחס למתחרים (בנצי'מרק). על כן, כל שינוי ברכיב זה מהווה סממן לשינוי כללי בשוק הנובע הן מהרגולציה והן משינוי תודעתי של מקבלי ההחלטות. בדומה למגמה ברכיב השכר הקבוע, גם הרכיבים מענק והוני נמצאים במגמת עלייה עד שנת 2013 ובשנת 2014 חלה ירידה לראשונה.

ישנן מספר סיבות אפשריות לירידה ברכיבים אלו על אף הגידול בביצועים:

1. על אף תיקון 20 לחוק החברות, עדיין הקשר בין הביצועים לתגמול הינו חלש וספק אם קיים. סיבה זו נובעת מכך שטרם בוצעו התאמות של הסכמי ההעסקה למדיניות התגמול החדשה. כלומר, על אף העלייה בביצועי החברות בהיבטי רווח ומדד, דווקא רכיבי התגמול המשתנים ירדו.

2. אי עמידה או עמידה חלקית ביעדים המדידים שנקבעו לשנת 2014. בעקבות תיקון 20 לחוק החברות והפיקוח הרגולטורי, יתכן וחברות קבעו יעדים מדידים שאפתניים אשר הביאו לירידה במענקים השנתיים ביחס לשנים קודמות.

עלות שכר ממוצעת על פי תפקיד בשנים 2012-2014

הטבלה הבאה מרכזת את עלות שכרם הממוצעת של בעלי התגמול הגבוה ביותר בחברות המדגם בכל אחת מהשנים 2012-2014 (באלפי ₪):

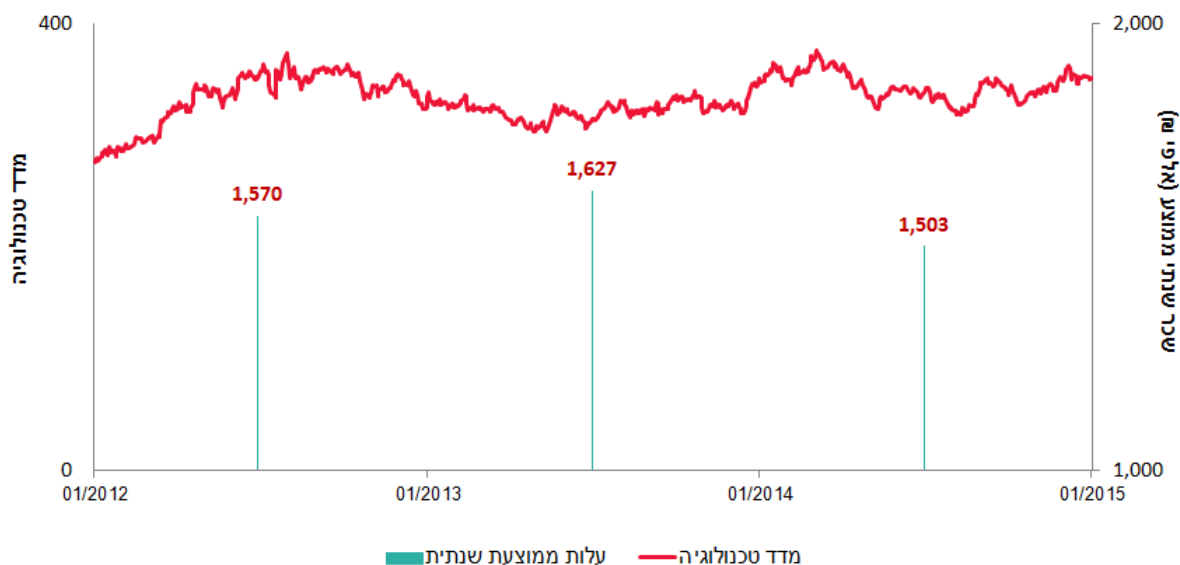
תפקיד	2012		2013		2014		שינוי עלות השכר הממוצעת בין השנים	
	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	עלות שכר שנתית ממוצעת (אלפי ₪)	מספר בעלי תפקיד במדגם	גידול/קטון בעלות השכר השנתית הממוצעת 2012-2013	גידול/קטון בעלות השכר השנתית הממוצעת 2013-2014
							2013	2014
יו"ר דירקטוריון	1,779	10	1,778	6	1,684	7	0%	-5%
מנכ"ל	2,301	17	2,467	16	2,388	15	7%	-3%
משנה למנכ"ל	1,308	1	1,060	2	1,240	2	-19%	17%
מנכ"ל חברה בת	1,784	12	1,885	12	1,619	16	6%	-14%
סמנכ"ל כספים	1,304	10	1,158	10	1,142	11	-11%	-1%
סמנכ"ל שיווק ומכירות	884	3	1,183	5	1,052	5	34%	-11%
סמנכ"ל פיתוח עסקי	1,596	2	1,643	3	1,399	2	3%	-15%
סמנכ"ל	1,099	16	1,082	16	1,069	13	-1%	-1%
מנהל	855	5	1,120	1	787	4	31%	-30%
יועץ משפטי	569	1	557	1	543	1	-2%	-3%

ניתן לראות כי עלות השכר הממוצעת לשנת 2013 עבור 5 תפקידים (מתוך 10 תפקידים) עלתה ביחס לעלות השכר הממוצעת עבור 2012. העלייה הבולטת ביותר הינה עבור תפקיד סמנכ"ל שיווק ומכירות ומנהל (34% ו 31% בהתאמה). לעומת זאת, עלות השכר הממוצעת בשנת 2014 עבור 9 תפקידים (מתוך 10 תפקידים) ירדה ביחס לעלות השכר הממוצעת עבור שנת 2013.

בשנים 2013 – 2014, "הנפגע" הגדול מהפיקוח הרגולטורי ההדוק והרגולציה המחייבת אישור אסיפה כללית, הינו מנהל. כמו כן, ניתן לראות כי עליית השכר היחידה בין שנים אלו, היא עבור המשנה למנכ"ל, אשר עלות שכרו הממוצעת לשנת 2014 עמדה על כ – 1.2 מיליון ₪ לעומת כ – 1 מיליון ₪ בשנת 2013.

תגמול בכירים ומדד

הגרף להלן מציג את עלות התגמול הממוצעת (אלפי ₪) של מקבלי השכר הגבוה בחברות המדגם ביחס למדד הטכנולוגיה, בשנים 2012-2014 :



בשנים 2012-2013, ניתן לראות מתאם חיובי בין העלייה במדד הטכנולוגיה (בשיעור של כ- 7%) לבין העלייה בשכר השנתי הממוצע לבכירים בשיעור של כ- 4%. שנת 2014 מאופיינת בהיפוך מגמה, בה ניתן לראות מתאם שלילי וקשר חלש בין העלייה במדד (בשיעור של כ- 1%) לבין הירידה בשכר השנתי הממוצע לבכירים (בשיעור של כ- 8%).

תגמול בכירים ביחס לרווח החברות בענף הטכנולוגיה לשנים 2012 - 2014

מניתוח נתוני השכר לחברות הנכללות במדד טכנולוגיה 2013 ו- 2014 ע"פ מתודולוגיית העבודה (ראה פרק מתודולוגיה), עולות המסקנות הבאות:

- סך הרווח המצרפי של חברות הסקר עמד על 397 מיליון ₪ בשנת 2013, כאשר בשנת 2014 עמד על כ- 548 מיליון ₪, עלייה של כ- 38% ביחס לשנה קודמת.
- סך התגמול שניתן למקבלי התגמולים הגבוהים ביותר בחברות אלו עמד על כ- 119 מיליון ₪ בשנת 2013, והיווה כ- 30% מהרווח הנקי המצרפי באותה שנה. בשנת 2014 ירד סך התגמול לכ- 114 מיליון ₪, ירידה של כ- 4%, המהווים כ- 21% מהרווח הנקי המצרפי באותה שנה. ניתן לראות מתאם שלילי בין עליית הרווח הנקי המצרפי לבין ירידת סך התגמול, עם זאת, פרופורציית התגמול מהרווח הנקי בחברות אלו ירדה במהלך שנת 2014.
- כמעט כל חברות הסקר, הציגו רווח נקי גבוה בשנת 2014 בהשוואה לשנת 2013. הרווח המצרפי של חברות אלו עלה בשנת 2014 בכ- 42% ותגמול הבכירים המצרפי של הבכירים בחברות אלו ירד בשיעור של כ- 4%. כלומר, קיים מתאם שלילי בין העלייה ברווחיות לבין הירידה בתגמול המצרפי.

ממצאים אלו מחזקים את המסקנה כי בשנת 2014, קיים מתאם שלילי בין השיפור בביצועי החברות לירידה בתגמול המצרפי.

מתודולוגיה

סקר זה מתבסס על נתוני שכר של נושאי משרה בכירים המכהנים בחברות הכלולות במדד הטכנולוגיה בין השנים 2012-2014 אשר היו זמינים לציבור למועד עריכת הסקר.

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.

חברות המדגם: במדגם נבחנו כ – 20 חברות מענף הטכנולוגיה אשר שווי השוק שלהן ליום 31.12 באותה שנה, עלה על 100 מיליון ₪. כמו כן, במדגם זה נכללו כ - 75 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