איגוד הדירקטורים
תגמול נושאי משרה
סיכום 2022 – ומגמות קדימה

אבי ניר

23/5/2023

compvision
it's all about people

CompVision ב- 60 שניות

אנחנו מתמחים ביצירת קשר מעשי **בין** אסטרטגיה עסקית וביצועי הארגון והעובדים **לבין** מוטיבציה, מחויבות, אפקטיביות ותגמול

- ניהול ביצועים - מדדים ויעדים
- פתרונות בכל תחומי השכר והתגמול
- תגמול בכירים ונושאי משרה
- ליווי מנהלים
- תהליכי איתור וטיפול בעובדי מפתח-Talent
- בניית מערך העיסוקים Job Architecture

compvision it's all about people

בין לקוחותינו



























































על מה נדבר היום?

1

סיכום 2022

מספרים

2

סיכום 2022

תובנות

3

2023

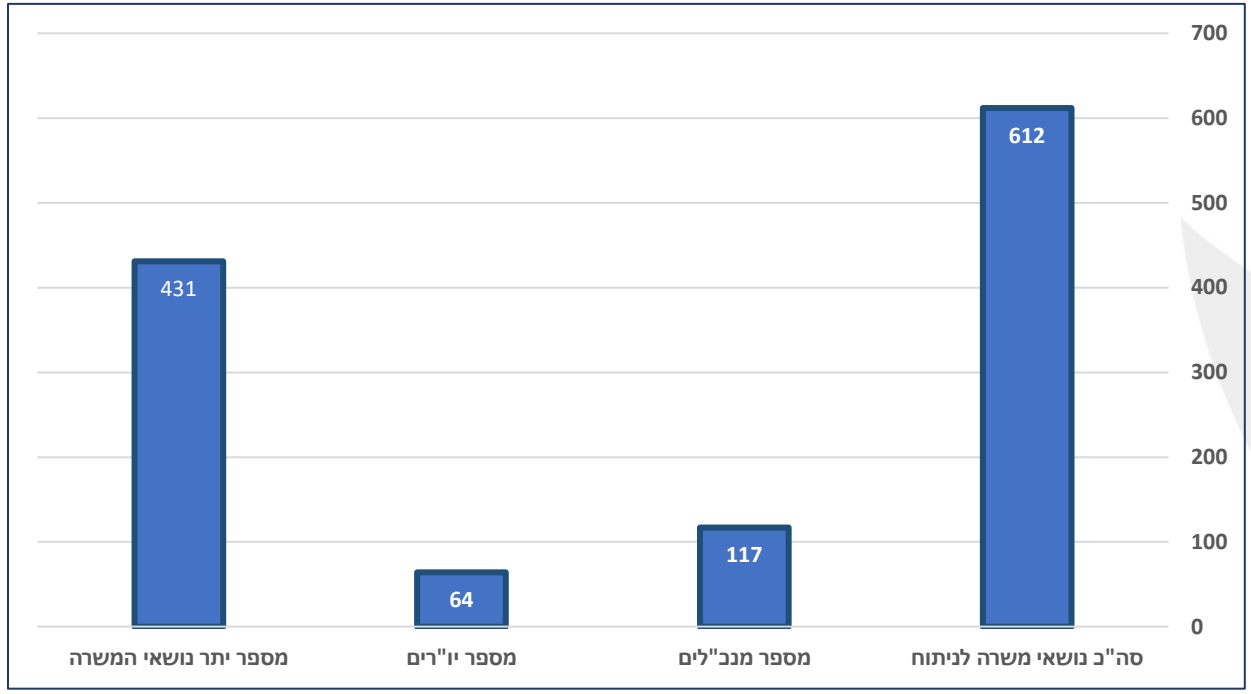
מגמות ותחזית

compvision
it's all about people

2022 – רגע לפני המספרים

- המחצית הראשונה של 2022 – המשך ישיר למגמת הצמיחה החדה של 2021 – בקיץ העתיד עדיין נראה ורוד – בוודאי מנקודת מבטם של המנהלים והעובדים.
- מאמצע השנה, ובמיוחד במהלך הרבעון הרביעי, סימני משבר והאטה גלובאליים – הבועה מתפוצצת שוב.. צניחת שווי חברות, ירידה בפרמטרים הפיננסיים ותחילתם של גלי פיטורים.
- שיא הירידה (בינתיים?) ברבעון הראשון של שנת 2023 שבסופו מאשרים גם עדכוני שכר ותשלום בונוסים לבכירים – מצב הרוח כבר לא משהו.. נראה את זה במספרים.
- תוסיפו לזה את אי היציבות הפוליטית שלנו כאן בישראל והתמונה עוד פחות משהו..
- ובכל זאת מנהלים בכירים השתכרו לא רע גם בשנת 2022.

נתונים כלליים – ניתוח מדד ת"א 125



חברות	כמות
מספר חברות במדד 125	124
מספר חברות בניתוח	114
מספר חברות דואליות בניתוח	17

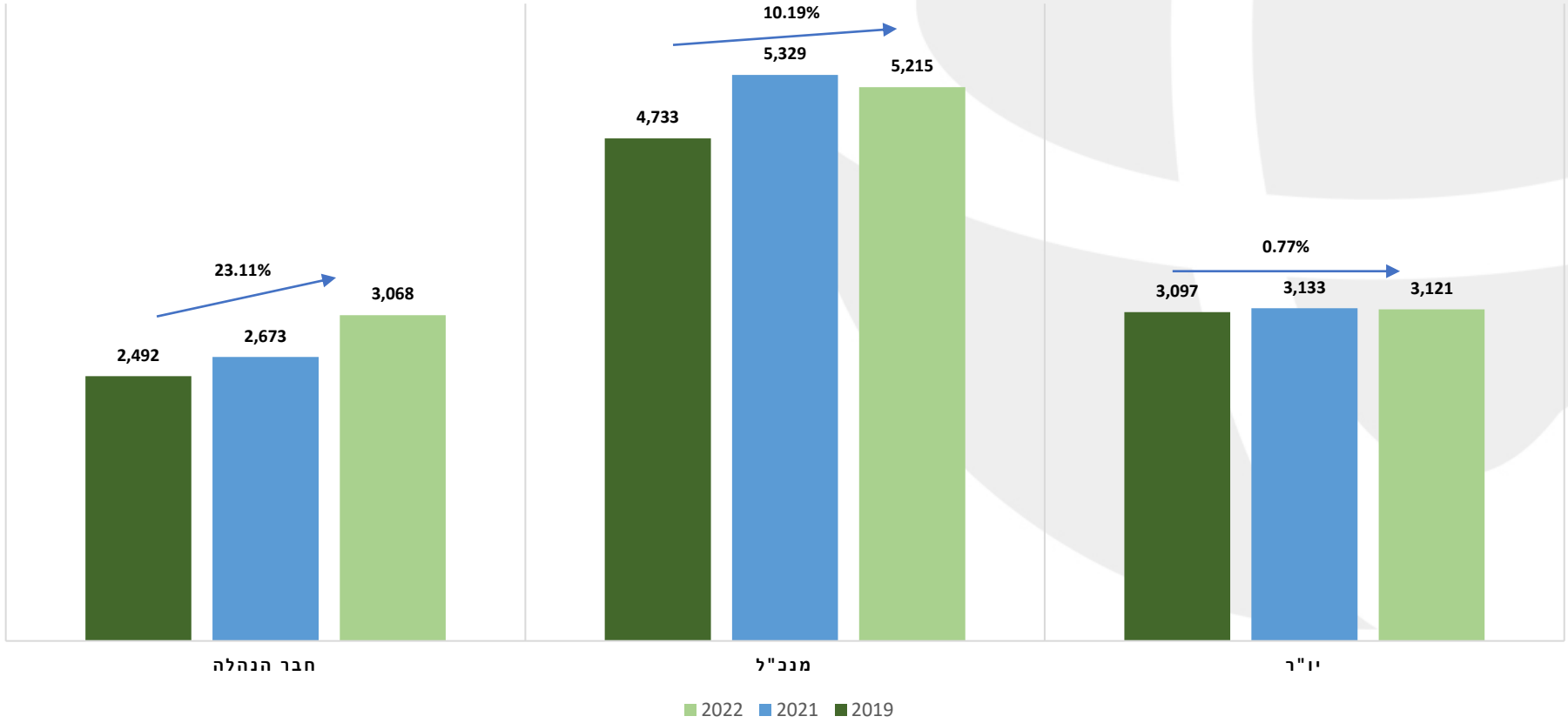
נושאי משרה	כמות
מנכ"לים	117
יו"ר דירקטוריון	64
יתר נושאי המשרה	431
סה"כ	**612**

שליטה	כמות
מספר בעלי השליטה	55

סה"כ תגמול לפי דרגים בהשוואה לשנים קודמות - שכר יו"ר, מנכ"ל וחברי הנהלה

אחוז גידול 2021-מ 2022-ל	אחוז גידול 2019 2021-ל	2022 (אלפי ₪)	2021 (אלפי ₪)	2019 (אלפי ₪)	
-0.38%	1.15%	3,121	3,133	3,097	**יו"ר**
-2.14%	12.60%	5,215	5,329	4,733	**מנכ"ל**
14.77%	7.27%	3,068	2,673	2,492	**חבר הנהלה**

סה"כ תגמול (ממוצע באלפי ש"ח) לפי דרגים - מגמות - יו"ר, מנכ"ל וחברי הנהלה



compvision
it's all about people

מענקים בגין שנת 2022 והשוואה לשנים קודמות

קבוצה	שנה	שיעור מקבלי המענק	הממוצע של המענק למקבל (מיליוני ₪)	המענק למקבל בכפולות שכר בסיס	המענק החציוני (מיליוני ₪)	המענק החציוני בכפולות שכר בסיס
יו"ר דירקטוריון	2019	45%	2.3	16	-	-
	2021	34%	2.1	18	0.0	0.0
	2022	31%	1.6	12	0.0	0.0
מנכ"ל	2019	74%	1.6	15	-	-
	2021	74%	2.2	16	1.0	7.9
	2022	73%	2.2	16	0.9	7.3
חבר הנהלה	2019	81%	0.8	13	-	-
	2021	85%	1.0	12	0.5	6.6
	2022	83%	1.0	11	0.5	6.1

גובה מענק (טווחי מספר משכורות) – מנכ"ל

אחוז מקבלים			
2022	2021	2019	מספר מענק במשכורות
27.4%	25.5%	25.0%	0
7.7%	4.7%	7.0%	0-3
11.1%	8.5%	10.0%	3-6
5.1%	12.3%	13.0%	6-9
9.4%	12.3%	13.0%	9-12
8.5%	6.6%	10.0%	12-15
6.8%	10.4%	8.0%	15-18
0.9%	1.9%	4.0%	18-21
5.1%	3.8%	3.0%	21-24
17.9%	14.2%	7.0%	מעל 24

גובה מענק (טווחי מספר משכורות) – חברי הנהלה

אחוז מקבלים			
2022	2021	2019	מספר מענק במשכורות
17.0%	14.0%	18.0%	0
10.7%	11.0%	13.0%	0-3
22.4%	23.6%	22.0%	3-6
16.1%	19.5%	16.0%	6-9
9.8%	9.3%	9.0%	9-12
5.8%	7.1%	6.0%	12-15
4.0%	2.9%	4.0%	15-18
2.8%	2.1%	4.0%	18-21
2.1%	2.4%	1.0%	21-24
9.3%	8.1%	7.0%	מעל 24

תשלום מבוסס מניות (תגמול הוני)

קבוצה	שנה	שיעור מקבלי תגמול הוני	גובה תגמול הוני ממוצע למקבל- שווי חשבונאי (מיליוני ₪)	גובה תגמול הוני ממוצע למקבל- שווי חשבונאי (כפולות שכר בסיס)
יו"ר דירקטוריון	2019	18%	2.6	22
	2021	18%	1.5	13
	2022	27%	2.0	16
מנכ"ל	2019	44%	3.7	20
	2021	57%	2.4	17
	2022	55%	2.5	19
חבר הנהלה	2019	48%	0.9	10
	2021	58%	0.8	10
	2022	65%	1.1	12

פערים מגדריים - יו"ר דירקטוריון –
התפלגות לפי סך כל התגמול השנתי (מיליוני ₪)

גברים		נשים		
% מקבלים	מספר נושאי משרה	% מקבלות	מספר נושאות משרה	סך תגמול במיליוני ₪
19%	11	0%	0	0-1
10%	6	20%	1	1-2
25%	15	20%	1	2-3
22%	13	20%	1	3-4
12%	7	20%	1	4-5
12%	7	20%	1	מעל 5
100%	**59**	**100%**	**5**	
7.8% אחוז נשים בכל קבוצה				

פערים מגדריים - מנכ"לים/ מנכ"ליות – התפלגות לפי סך כל התגמול השנתי (מיליוני ₪)

נשים		גברים	
סך תגמול במיליוני ₪	מספר נושאות משרה	% מקבלות	מספר נושאי משרה	% מקבלים
0-1	0	0%	3	3%
1-2	0	0%	13	11%
2-3	0	0%	14	12%
3-4	1	50%	26	23%
4-5	0	0%	15	13%
מעל 5	1	50%	44	38%
סה"כ	**2***	**100%**	**115**	**100%**
1.7% אחוז נשים בכל קבוצה				

*בנוסף – נטלי משען זכאי – דסק"ש/נכסים ובניין – עבדה רק חצי שנה

compvision
it's all about people

פערים מגדריים - חברי הנהלה –
התפלגות לפי סך כל התגמול השנתי (מיליוני ₪)

גברים		נשים		
% מקבלים	מספר נושאי משרה	% מקבלות	מספר נושאות משרה	סך תגמול במיליוני ₪
8%	28	21%	15	0-1
29%	104	40%	29	1-2
23%	84	17%	12	2-3
16%	57	10%	7	3-4
6%	20	4%	3	4-5
18%	65	8%	6	מעל 5
100%	**358**	**100%**	**72**	
16.7% אחוז נשים בכל קבוצה				

פערים מגדריים - סה"כ חבילת התגמול נשים מול גברים

קבוצה	שנה	נשים	גברים	אחוז נשים בכל קבוצה	פער בממוצע סה"כ חבילת התגמול נשים מול גברים
יו"ר דירקטוריון	2021	6	49	11.0%	-3%
	2022	5	59	7.8%	26%
מנכ"ל	2021	4	108	3.6%	-38%
	2022	2	115	1.7%	-6%
שאר נושאי משרה	2021	67	364	15.5%	-29%
	2022	72	358	16.7%	-29%

תגמול בכירים 2022 – הנקודות הבולטות



compvision
it's all about people

מגמות ותחזית - 2023

- המצב הכלכלי הגלובאלי, וגם המקומי, עדיין לא יציב
- בארץ – נתונים לא מעודדים – אינפלציה, ריבית, עליות מחירי מוצרי היסוד + חוסר יציבות
- בכללי - לחברות עסקיות חזקות יש את היכולת לצלוח משברים וחלקן אף משכילות לנצל אותם לצמיחה תוך כדי. אבל לא כל החברות העסקיות חזקות
- שבר מנהלים – כנראה שלא נראה עליות משמעותיות של שכר הבסיס וסביר שגובה הבונוסים לא יצמח ואולי אף יפחת במידה והביצועים לא יהיו טובים, סביר שיהיה צורך לטפל בתגמול הוני אם יישאר עמוק מחוץ לכסף
- **דירקטורים** – תמשך המגמה של הכנסת תגמול הוני, אך לא נראה שבהיקפים גדולים. האתגר האמיתי – שינוי המודל (האם הדירקטורים יסכימו?), קרי, מעבר לתשלום קבוע (לא פר ישיבה) המותאם להיקף העבודה בכל דירקטוריון + תגמול הוני + בונוס? –אם כן – במודל שונה מהמנכ"ל.

האתגרים הרגילים

- שכר הוא כסף עם רגשות! ערך עצמי, אני מול אחרים ועוד...
- המנהל הוא גם עובד בעצמו
- אין (כמעט) מי שלא רוצה עוד! זה טבעי בכל ארגון
- אין (כמעט) מי שלא מרגיש שמגיע לו יותר! זה אנושי
- שכר הבכירים מאוד גם מפורסם ברבים – מה שרק מסבך את הדברים

ולסיום ממש חשוב לזכור:

1. שבר הוא **כסף עם רגשות!**
2. חבילת תגמול מאוזנת וקשר לביצועים
3. תגמול נדיב אינו הופך מנהלים בינוניים לטובים.. אבל הוא דרך טובה להפגין הוקרה ולעודד מוטיבציה אצל מנהלים טובים
4. מי שבא בשביל כסף, ילך בשביל כסף!



תודה רבה!

מוזמנים ליצור קשר

avi@compvision.co.il

טל. 09-9577971



כל הזכויות שמורות לאבי ניר ולחברת Compvision – אין להעתיק, לצלם ולעשות שימוש בלשהו ללא קבלת אישור בכתב ומראש מאבי ניר ו/או מחברת Compvision