

הגבלת שכר בכירים והתיקון הצפוי לחוק החברות

מאת: רו"ח יוסי גינוסר, מנכ"ל ועומר בבלי

בכספם של משלמי המיסים לתמיכה בחברות שביצועי מנהליהן עומדים ביחס הפוך למשכורות ולבונוסים השמנים אותם הם נטלו לעצמם.

פערי השכר בין המנהלים לעובדים גדלו פי 11 ב-50 שנה האחרונות. אם מנהל בארה"ב הרוויח לפני 50 שנה פי 24 מאשר עובדיו, כיום פער זה עומד על 275. על פי דוח ה-OECD האחרון, מבין חברות הארגון, ישראל נמצאת במקום החמישי לפני הסוף ב'מדד ג'ני' - המדד לאי השוויון בהכנסות, ובמקום האחרון במדד העוני.

ההתלבטות האם נכון להגביל את השכר, בשוק חופשי

ההתלבטות האם נכון להגביל שכר בשוק חופשי נובעת בראשון ובראשונה מהשקפת עולם כללית הנוגעת לתפיסתנו את הכלכלה והחברה. הליברליזם המצדד בשוק חופשי וקפיטליסטי יראה בכל התערבות ממשלתית אסון לכלכלה ולחברה, הן מן הבחינה המוסרית והן מן הבחינה התועלתנית. מן הבחינה המוסרית-חירויות הפרט ובכללן הזכות הקניינית הן הבסיס לכל חברה וכל התערבות ממשלתית פוגעת בזכות זו ויש לצמצמה. מן הבחינה התועלתנית-הממשלה בהתערבותה יוצרת עיוותים וכשלי שוק בשל חוסר יעילותה המובנה. לדעתם, היד הנעלמה בשוק יודעת לטפל בכשלים על-פי כללי ההיצע והביקוש. כך גם לגבי חברה המשלמת שכר מופרז למנהליה- הביקוש למניותיה ירד וכך גם ערכה, ירד דירוגי האשראי שלה וכך גם יכולתה להנפיק אג"ח, יופעל עליה לחץ חברתי באמצעות כתבות בעיתונות ועוד. התערבות ממשלתית אינה יעילה וגורמת לתוצאות הפוכות. דוגמא לכך, לטענתם, ניתן למצוא בהחלטת הרשות לני"ע לפרסם את חמשת מקבלי השכר הגבוהים בכל חברה ציבורית, דבר שנועד להרתיע ולצמצם את העלייה בשכרם. התוצאה הייתה הפוכה- גידול חד בשכרם של מנהלים, אולי בשל הרצון להיות ממובילי טבלאות השכר במשק. דוגמא נוספת היא קביעת תקרת שכר המוכרת כהוצאה לצרכי מס לעובד בארה"ב בגובה מיליון דולר. כתוצאה מכך חברות רבות עברו לשלם למנהליהן את שכרם דרך אופציות ובונוסים המוכרים כהוצאה וכך עקפו את ההגבלה. מנגד עומדת תפיסת העולם הסוציאליסטית שמעמידה את זכויות האדם ובפרט את הזכות לשוויון ולכבוד כהצדקה מוסרית להתערבות ממשלתית. ע"פ תפיסה זו, ביסודו של השוק החופשי עומד כשל של סיפוק צרכים חברתיים בסיסיים וכי ללא התערבות, השוק יישלט ע"י בעלי ההון, מונופולים וקרטלים

בתחילת 2010 הודיעה חברת בזק על מתן מענקים כספיים לבכירי החברה שהסתכמו בקרוב ל-10 מיליון ₪ והוו למעלה מ-100% משכרם השנתי של הבכירים.

החברה פרסמה כי הדח"צ יצחק אידלמן התנגד לתשלום המענקים כיוון שנקבעה בעבר נוסחא שאושרה ע"י הדירקטוריון, על-פיה אמורים היו להתחשב הבונוסים. לטענתו, הבכירים לא הגיעו לסף הנדרש בנוסחא ולפיכך אין מקום לאשר מענק מקסימאלי. כמו-כן, ב-31.12.09 אושרו לאותם בכירים מענקי-שימור בגובה 9 חודשי שכר הנותנים ביטוי הולם להערכת הדירקטוריון אותם ולכן אין טעם בתשלום נוסף. הרשות לני"ע אמנם לא התערבה בהחלטת החברה, שהתקבלה כחוק, אולם החברה זכתה בביקורת שלילית באמצעי התקשורת.

AIG חברת הביטוח הבינלאומית עמדה לפני כינוס נכסים וניצלה באמצעות סיוע ממשלתי אמריקאי בגובה 170 מיליארד דולר במסגרת תוכנית הסיוע TARP. לאחר אישור הסיוע הודיעה החברה על חלוקת בונוסים לבכירים בחברה בגובה 165 מיליון דולר דבר שעורר תרעומת ציבורית רבה בארה"ב. החברה טענה להגנתה כי הבונוסים הובטחו לעובדים ולמנהלים בחוזי העסקתם וכי היא מחויבת לשלם ע"פ החוק.

בימים אלו קנסה רשות ני"ע את חברת אל-על 1.5 מיליון דולר ובעל השליטה בה, איזי בורוביץ, הגיש את התפטרותו מדירקטוריון החברה, בעקבות דוח בדיקה של רשות ני"ע שמצא פגמים בהליך אישור מענקי שכר לבכירי החברה. מן הבדיקה עולה כי בשנת 2005 אישר הדירקטוריון הסכם שכר למנכ"ל החברה (לשעבר) חיים רומנו הכולל קבלת בונוס שנתי המבוסס על הרווח הנקי של החברה. כחודש לאחר מכן, וללא אישור הדירקטוריון, שונו תנאי ההסכם לקבלת בונוס שנתי המבוסס על בסיס EBITDA כתוצאה מכך, בין השנים 2005-2009 שולמו למנכ"ל החברה לשעבר, תשלומי יתר בגובה 4.7 מיליון דולר. חברת אל-על הודיעה כי היא "תאמץ תוכנית אכיפה פנימית" למנוע הישנות המקרה.

אירועים כמו השלושה שתוארו לעיל, מתפרסמים בעיתונות הכלכלית באופן תדיר. נושא שכר הבכירים מעסיק את המערכת הכלכלית לא רק בישראל, כי אם בעולם כולו. המשבר הכלכלי האחרון והצורך בהתערבות הממשל בארה"ב בחילוצם של תאגידים שעמדו על סף פשיטת רגל, גרמו לגל של ביקורת ציבורית על שכרם של הבכירים בתאגידים אלו. חלק מן הדיון הנוקב נסב סביב השאלה האם בכלל צודק ומוסרי להשתמש

הוציבור הוא זה שייפגע. לדבריהם, הגידול החד בשכר הבכירים הוא כשל שוק נוסף המצריך התערבות המחוקק והרגולטור. הכשל נובע מכך שלבעלי השליטה יש כח אדיר לבצע בחברה כראות עיניהם ללא מגבלה אמיתית מצד הציבור. הכשל מעמיק עוד יותר במקרה של החזקה בשרשרת, בו בשל מבנה ההחזקה, בעל השליטה מחזיק באחוז נמוך משל הציבור, אך הוא זה שקובע את עלויות השכר. מכיוון שבעל המניות מקבל רק חלק קטן מהרווח, גם חלקו בעלויות השכר המופרזות נמוך וחשוב לו יותר לחזק את שליטתו בחברה באמצעות חיזוק המנהלים מטעמו. לדעתם יש לחוקק חוק המגביל את תקרת שכר המנהלים לפי סכום מסוים או לפי מכפלת שכר העובד המרוויח את השכר הנמוך יותר בחברה. דוגמא לכך היא הצעת החוק (שנדחתה) של ח"כ יחימוביץ וכך להגבלת שכר הבכירים לעד פי 50 מגובה שכר העובד הנמוך ביותר.

מחזיקי הגישה הליברלית וגם מחזיקי הגישה החברתית, נחרדו עם פרוץ המשבר הכלכלי האחרון מעוצמתו ומגודל הנזק שגרם. נוצרה הבנה משותפת שקיים בשוק ההון כשל שכוחות השוק אינם יכולים לתקנו בעצמם, והוא כשל הסוכן (Agency Problem). כשל זה נובע מניגוד אינטרסים טבעי בין בעל המניות ובין המנהלים, אשר אמורים להיות שלוחיו. המנהלים לעיתים מקדמים אינטרסים אישיים, בניגוד לדעתו של בעל המניות. הדירקטורים, אמורים להיות סוכניו של בעל המניות ואמורים לפעול לטובתו, אולם מכיוון שבחירתם תלויה לא מעט בהנהלה, הם נזהרים מלפגוע בשכרה של ההנהלה. הדבר כמובן הינו בניגוד לחובת הנאמנות שלהם לחברה, אולם הם מתוגמלים על כך במענקים שמנים ובבחירה חוזרת לתפקיד.

התמודדות עם הבעיה בחו"ל באמצעות "אמץ או הסבר" ובאמצעות חקיקה

ככלל, במדינות רבות בהן התמודדו עם הבעיה, יש "הסדרה רכה" של סוגיית שכר הבכירים בחברות ציבוריות. **להלן כמה מהפתרונות שאומצו במדינות השונות:**

1. הנחיית "אמץ או גלה" היא אחת הדרכים בה בחרו מדינות רבות ובכלל זה ארה"ב לפקח על החברות ועל ראשיהן. "אמץ או גלה" קורא לחברות להחליט האם הן מאמצות מדיניות שאינה מחויבת ע"פ החוק אך היא מהווה סטנדרט מומלץ. לחליפין החברה יכולה שלא לאמץ מדיניות זו, אך עליה לפרסם גילוי והבהרה לכך. זו היא דרך ביניים בין המצדדים בהתערבות רגולטורית למתנגדים לה. מחד הרגולטור לא כופה את דעתו על התאגיד, אולם מנגד הוא מחייבו לפרסם שלא אימץ את הסטנדרט המומלץ, בתקווה שהשוק יידע לתמחר את הבעייתיות בהתנהגות זו.

2. תקנות הרשות לני"ע האמריקאית (SEC) מטילות על החברות האמריקאיות חובת גילוי מורחבת של תנאי השכר של המנהלים הבכירים, ובכלל זה: טבלאות התגמול של 5 המנהלים הבכירים, שווי האופציות שנתנו להם, מדיניות התגמול ויישומה, והקשר בין ביצועי התאגיד לתגמול. לאחר

המשבר האחרון נוספו חובות גילוי ובהן מדיניות התגמול לגבי כלל העובדים בהקשר של נטילת סיכונים, וציון השווי ההוגן המלא של כל המניות והאופציות הניתנות למנהלים בעת הענקתן.

3. Say on Pay - הדירקטורים הם כאמור שלוחיהם של בעלי המניות. הם גם אלו שאמורים להחליט באשר לשכר בכירים. יחד עם זאת, על מנת לאפשר לבעלי המניות להגיד את דעתם, באופן שלא יחייב את הדירקטורים, פותח מנגנון Say on Pay המאפשר לבעלי מניות לאשר באסיפת בעלי המניות את גובה שכר המנהלים. זוהי אמירה לא מחייבת המוסרת לדירקטורים מה שולחיהם סבורים.

4. שיפור עצמאותם של הגורמים הקובעים את שכר הבכירים- המחוקקים הגיעו למסקנה כי הדירקטורים לעיתים אינם פועלים בחופשיות ובעצמאות, כתוצאה מניגודי עניינים. מטרת גישה זו הינה לשפר את עצמאותם ואי תלותם של הדירקטורים.

5. דיני המס- בארה"ב למשל, נקבע שתגמול בכיר בסכום של יותר ממיליון דולר לשנה אינו מוכר לצרכי המס. כאמור, חיקוק זה גרר אחריו שרשרת של פתרונות יצירתיים מצד מנהלים ויועציהם המשפטיים שנועדו לעקפו.

6. מנגנוני תגמול ארוכי טווח- הבעיה של רבים ממנגנוני התגמול הייתה שהיא עודדה את המנהלים להעדיף יעדי רווחיות קצרי טווח על יעדים ארוכי טווח. כתוצאה מכך, נטו מנהלים לקחת סיכונים לא מחושבים. במידה והסיכונים שנטלו הצליחו, הרי הבונוסים הרקיעו שחקים, במידה ולא, לא נקנסו המנהלים על הפסדי החברות. מטרת מנגנונים חדשים אלו הינה להתאים את תגמול המנהלים לרווחיות החברה ולהתנות את התמריצים בהשגת יעדים ארוכי טווח.

7. הגבלה ישירה של שכר המנהלים- הגבלה כזו קיימת כיום בסין בלבד, וגם היא מתייחסת לחברות ממשלתיות בלבד.

הפתרון המוצע בישראל ע"פ וועדת נאמן ותיקון מס' 16

מטרת טיוטת תיקון מספר 16 לחוק החברות, הינה לחזק את הממשל התאגידי בחברות ציבוריות ונוגעת בשכר הבכירים רק בשני סעיפים.

סעיף 7(א) ו-1(ב) לתוספת הראשונה (תיקון סעיף 19 (א2)) -

(א) דירקטוריון חברה ציבורית יקבע את מדיניות התגמול לנושאי משרה שאינם דירקטורים וועדת הביקורת תמליץ לאסיפה הכללית על מדיניות התגמול לדירקטורים. (ב) מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה ציבורית תקבע או תומלץ לפי סעיף קטן (א) כך שיהיה בה כדי לקדם את השגת מטרות החברה תכנית העבודה שלה ומדיניותה.

סעיף 270 - התקשרות של חברה עם נושא משרה בה שאינו דירקטור, באשר לתנאי כהונתו, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר לשיפוי, לנושא משרה קרי- כל התקשרות עם נושא משרה טעונה אישור וועדת הביקורת. זאת

תציג את תמונת מצב השכר בארגון תוך מיפוי הפערים בין בעלי שכר גבוה ונמוך והשוואתם לחברות מקבילות בענף.

2. בקשו את דעת אסיפת בעלי המניות לגבי המדיניות המוצעת.
3. בקשו מהנהלת החברה להציג את רשימת נושאי המשרה הקיימים, תפקידם, השכלתם, כישוריהם ורכיבי שכרם. הטבלה שתוכן תציג את הפערים בין הסכמי השכר הקיימים ובין השכר, הנדרש על פי מדיניות השכר המוצעת. כמו כן, בקשו לדעת מה מונע מהנהלה לסגור פערים אלו.
4. קיימו דיון בוועדת הביקורת במדיניות השכר המוצעת. רצוי להזמין מומחה שכר, במידה ועולות סוגיות סבוכות הדורשות ידע אשר אינו מצוי בחברה.
5. הנחו את הנהלת החברה כי להבא ברצונכם להיות מעורבים בכל שינוי שכר לנושאי משרה. הדבר כולל אופציות, בונוסים חד פעמים, שינוי רכיבים, שינוי נוסחי הסכמים וכו'.

”לאור התיקון המוצע בוועדת נאמן, תפקידה של וועדת הביקורת צפוי להיות קשה יותר ובעל אחריות רבה יותר. מעתה היא על ועדת הביקורת להחליט על מדיניות תגמול לארגון ולאשר כל הסכם שכר עם נושא משרה.”



יוסי גינוסר, ר"ח, מנכ"ל
פאהן קנה ניהול בקרה בע"מ

בניגוד למצב כיום בה רק עסקה חריגה עם נושא משרה טעונה אישור וועדת הביקורת.

הוועדה בראשות שר המשפטים, יעקוב נאמן ובהשתתפות יצחק הרצוג, בנימין בן אליעזר ופרופ' יג'ין קנדל המליצה על שורה של צעדים להגבלת שכר הבכירים. צעדים אלו אומצו על ידי משרד המשפטים והרשות לניירות ערך. צפוי כי בקרוב תאשר וועדת השרים לענייני חקיקה את הצעת החוק לקראת אישורה בכנסת. הצעת החוק כוללת שורה של הנחיות ובהן:

בכל חברה ציבורית תיקבע מדיניות גמול לנושאי משרה. מדיניות הגמול תקבע כך שיהיה בה כדי לקדם את השגת מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה, באייה ארוכת טווח ותוך התחשבות בניהול הסיכונים של החברה. המדיניות תקבע תוך תשומת לב ליחס בין השכר הממוצע בחברה לבין שכר ההנהלה הבכירה והשפעת פערי השכר על יחסי העבודה בחברה. בנוסחים ומענקים יינתנו על בסיס ראייה ארוכת טווח וע"פ קריטריונים הניתנים למדידה באופן אובייקטיבי. יקבע גג לרכיבי שכר משתנה.

על מדיניות התגמול להיבדק לפחות אחת ל-3 שנים.

מדיניות הגמול תקבע על ידי וועדת הביקורת והדירקטוריון ולאחר מכן תובא להליך ייחודי של אישור ובחינה באסיפה הכללית. קרי-להחלטת האסיפה הכללית תהיה משמעות מייעצת. הדירקטוריון באישור וועדת הביקורת יוכל אמנם להתעלם ממנה, אך רק לאחר שבחנו בין היתר את התנגדות בעלי המניות.

כאשר יידרש אישור תגמול נושא משרה, הדבר יעשה בהתאם למדיניות הגמול שנקבעה. בין השאר, יילקחו בחשבון גם פרמטרים כגון: השכלתו, כישוריו, מומחיותו והישגיו של נושא המשרה, הסכמי תגמול קודמים שנחתמו עימו, והיחס בין גמולו לגמול של יתר עובדי החברה.

הביקורת על ההצעה

הביקורת מגיעה בעיקר מן הצד הדורש התערבות ממשלתית. לטעמם מדובר במעט מדי ומאוחר מדי. לטענתם, כל עוד אין לאסיפה הכללית שיניים, לא נראה כי המצב ישתנה. זאת ועוד גם פרמטרים כגון: השכלתו, כישוריו, מומחיותו והישגיו של נושא המשרה, הסכמי תגמול קודמים שנחתמו עמו, והיחס בין גמולו לגמול של יתר עובדי החברה.

טיפים לחברי וועדת ביקורת כיצד לנהוג להבא באישור שכר בכירים

לאור התיקון המוצע בוועדת נאמן תפקידה של וועדת הביקורת צפוי להיות קשה יותר ובעל אחריות רבה יותר. כאמור, מעתה היא על וועדת הביקורת להחליט על מדיניות תגמול לארגון ולאשר כל הסכם שכר עם נושא משרה.

להלן כמה טיפים לחברי וועדות ביקורת. מומלץ לאמץ טיפים אלו, גם לפני אישור הצעות החוק:

1. בקשו מהנהלת החברה להציע מדיניות שכר, בהתאם לפרמטרים המוצעים בהצעת החוק. המדיניות אמורה להיות מנומקת, ברת מדידה, מבוססת על ביצועים בטווח הארוך,