

תכנית בחשבונאות

“פורום שווי הוגן” - FVF - Fair Value Forum

חומר רקע למפגש מאי 2016:

“חוק שכר הבכירים- היום שאחרי: ניהול הגופים הפיננסיים והשלכות הרוחב”

א. רקע

ביום 12 באפריל 2016, פורסם ברשומות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (ראה נספח מצורף). החוק קובע מנגנון תאגידי מחייב לאישור התקשרות למתן תגמול לנושא משרה בכירה או לעובד בתאגיד פיננסי, העולה על 2.5 מיליון ש”ח בשנה. כמו כן, החוק קובע כי ניתן לאשר התקשרות כזו רק במידה והיחס שבין ההוצאה החזויה בשל התגמול, לבין ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר ששילם התאגיד הפיננסי לעובד, לרבות עובד של קבלן כח אדם, קטן מ-35.

חשוב להבחין בין שני רבדים שונים בתכלית של תקרת שכר שאליהם מתייחס החוק החדש: הראשון – תקרת עלות שכר חוקית, שנקבעת לפי יחס של פי 35 מעלות השכר הנמוך בחברה. ככל שתקרה זו עולה על 2.5 מיליון שקל, הרי ששימוש בה דורש אישור של האסיפה הכללית באמצעות רוב מקרב המיעוט. הרובד השני הוא תקרת שכר לצורך מס בגובה 2.5 מיליון שקל בשנה - כלומר, הוצאות השכר שיוכרו לצורך מס.

המשמעות מבחינת הגופים הפיננסיים, שהם בדרך כלל גם מוסדות כספיים לפי חוק מע”מ, היא שמרכיב הקנס מבחינת המעביד, לאור מרכיב של כפל מס, מגיע לכדי 36%. כמו כן, מרכיב הקנס הזה מוכפל לאור מנגנון תיאום התקרה כלפי מטה שנקבע בחוק. כך, לדוגמה, אם עלות השכר בפועל היתה 3 מיליון שקל, התקרה לצורך מס מתואמת כלפי מטה בגובה החריגה (חצי מיליון שקל) ל-2 מיליון שקל - כך שמרכיב ה”קנס” כולל גם תוספת מרכיב של תיאום התקרה. כלומר, במקרה זה, ה”קנס” הוא בשיעור של 36% כפול מיליון שקל, אף שלכאורה החריגה היתה של חצי מיליון שקל בלבד.

גם אם נניח כי שתי התקרות הן כיום בסכום זהה של 2.5 מיליון שקל, הרי שמבחינת הגופים הפיננסיים קיים הבדל עצום ביניהן: איעמידה בכללים של התקרה הראשונה הם בגדר הפרת חוק, בעוד שלתקרה השנייה קיימת עלות כלכלית בלבד, שבאופן יחסי בטלה בששים בראייה של הגופים הפיננסיים בכללותם. מצב דברים זה מטיל כיום את מירב המשקל של החוק החדש מבחינת הגופים הפיננסיים על התקרה החוקית.

להבדיל מהתקרה השנייה, שנקבעת בדיעבד, התקרה הראשונה נקבעת מראש במועד האישור של תנאי השכר. הקריטריון שקובע החוק לצורך כך, הוא הוצאת השכר החזויה כפי שחושבה למועד אישור ההסכם בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים. ההפניה של החוק לכללי החשבונאות המקובלים נותנת משקל רב לאופן

תכנית בחשבונאות

"פורום שווי הוגן" - FVF - Fair Value Forum

ההתייחסות החשבונאית להטבות השכר השונות. כלומר, ייתכן כי בסופו של דבר, הטבת השכר שיקבל הבכיר תהיה גדולה או קטנה מהתקרה — אך עדיין תשולם במסגרת החוק.

שכר הבכירים: תקרת החוק מול תקרת המיסוי

תקרת המיסוי	התקרה החוקית	
2.5 מיליון שקל**	פי 35 מעלות השכר הנמוך*	גובה התקרה
בדיעבד	מראש	מועד הקביעה
כללי מס***	כללי החשבונאות	בסיס
בפועל**	הוצאה חזויה	קריטריון
עלות כלכלית	הפרת חוק	משמעות של חריגה מהתקרה

* אם גבוה מ-2.5 מיליון שקל – דורש, בין השאר, אישור של רוב מהמיעוט באסיפת בעלי המניות
 ** התקרה כוללת מנגנון של תיאום כלפי מטה בגובה החריגה ממנה. כמו כן, לצורך בדיקת החריגה מתבצעת פריסה רטרואקטיבית של תשלומי פרישה מתחילת תקופת ההעסקה
 *** להוציא לגבי תשלום מבוסס מניות, שבו התבססות היא בלעדית על כללי החשבונאות, כשהתקרה תופחת בגובה ההוצאה החשבונאית בגין תשלום מבוסס מניות

ב. שאלות לדיון

1. האם נדרשת חקיקה משום שתיקון 20 נכשל?

על הניסיון הבינלאומי בנושא ממשל תאגידי בהקשר שכר בכירים ראו המאמר המצורף של פרופ' יניב גרינשטיין¹ שסוקר את הניסיון הבינלאומי לגבי הליכי אישור תוכניות תגמול.

האם אישור של אפילו 100% מההצעות לתגמול אומר שהתיקון נכשל? התשובה שלילית כי ברור שההצעות שמוגשות לאספות הן אחרי סינון מה יעבור. דומה למצב בו דירקטוריון מאשר הצעות הנהלה שמוגשות מראש באופן שהסיכוי לדחייה קטן. אילולא הליך האישור היו מוגשות מתכונות תגמול שונות.

¹ Relative Performance Evaluation in CEO Compensation: A Non-Agency Explanation, Yaniv Grinstein and David De Angelis (February 7, 2016)

תכנית בחשבונאות

“פורום שווי הוגן” - FVF - Fair Value Forum

2. האם החוק צריך לחול רק על הסקטור הפיננסי ומה ההצדקות לכך?
- א. OPM – האם רלבנטי? האם ייחודי? (למשל קרנות הון סיכון)
- ב. מאחר ונתון לרגולציה? הרי לא ייחודי לסקטור הפיננסי, למשל ענף התקשורת נתון אף הוא לרגולציה.
- ג. האם נדרשת הבחנה בין חברות פרטיות לציבוריות?
- ד. מהן ההשלכות לממשק העיתידי בין מנהלים בסקטור הפיננסי למנהלים בסקטורים אחרים?
3. תגמול מנהלים בסקטור בעתיד
- א. האם תפתח הדלת ליצירתיות במבנה התגמול בשיטות עוקפות חוק?
- ב. האם ישתנה היחס בין תגמול קבוע ותגמול שנגזר מביצועים?
- ג. האם יאבד הקשר בין תגמול לביצוע, בין תגמול לגודל הפירמה, בין תגמול לכשרון (talent) המנהל?
- ד. האם תשמר הדיפרנציאציה בשכר המנהלים?
- ה. האם החקיקה החדשה נוגדת להוראות בנק ישראל ביחס למרכיבי התגמול (מרכיב משתנה)?
4. למה משולם לבכירים שכר?
- א. ביצועים – קשה למדוד, הרבה “רעש”, קשר אמפירי חלש
- ב. כשרון ויכולת אישית
- ג. דרך לשימור המנהל באירגון – Value & Human Capital : שימור ההשקעה בהכשרת המנהל ומניעת זליגת סודות למתחרים.
- ד. ביצועים יחסיים לענף – מקטין “רעש”, מאתר כישרון לאורך זמן.