

תנועת אומ"ץ

לכבוד

השר יעקב נאמן

מאת:

יו"ר תנועת אומ"ץ

מכובדי,

לוט בזה נייר עמדה שהוכן על ידינו לעיוןך. אנו סמוכים ובטוחים כי גודל הבעיה והשפעתה המזיקה על החברה בישראל נהירים לך.

הנחיצות באימוץ אמות מידה שתעודדנה משק תחרותי וצומח וגם תתגמלנה תמורה הולמת לעבודת המנהלים היו נר לרגלינו בבואנו להמליץ כי משרדך יוביל את השינוי הנדרש. נשמח לעזור בכל פורום ולנסות ולשכנע בכל במה בה נתבקש להופיע.

בכבוד רב,

אריה אבנרי,

יו"ר

תנועת אומ"ץ

הנדון: שכר בכירים בחברות ציבוריות

תוכן הענינים

חלק ראשון: רקע ונתוח המצב

1. רקע
2. מדוע יש לשנות את המצב הקיים?
3. מערך השחקנים ונתוח תפקודם
4. הנזקים
5. מסך העשן - הנימוקים נגד השינוי.

חלק שני: הצעות לפתרון באמצעות חקיקה

6. חקיקה בתחום שלטונות המס.
7. חקיקה בתחום רשות ני"ע ואגף שוק ההון.

רקע: 1.

נושא שכר בכירים עלה לסדר היום הציבורי עקב תהליך מתמשך של מספר שנים שבו התופעה של עליית שכר מנהלים בכירים הפכה להיות תהליך המנותק מהמציאות הכלכלית אותה חווים עובדים, מנהלים ובעלי עסקים מהשורה. שכרם ותגמולם של המנהלים הגיע לרמה בלתי נסבלת, המחייבת שינוי והתערבות חקיקתית.

בלהט הדיון הציבורי מושמעים נימוקים ומובאות הנחות שאין בהם ממש, אך מטרתם ליצור דיס אינפורמציה, ולהטיל אימה על מקבלי ההחלטות מ- "שואה כלכלית".

מטרת מסמך זה להעמיד על סדר היום תכנית פעולה מקיפה (ככל האפשר) שתאפשר להחזיר את השד לבקבוק וליצור סביבת עבודה "נורמלית", גם למנהלים בכירים.

כמובן שלא כל החברות לוקות בפגמים המפורטים להלן, ואולי אפילו מרביתן צדיקות בסדום. אולם הפרצה קוראת לשועל להכנס לכרם, ואנו רואים שועלים רבים מדי בכרמי הציבור שאין מי שילחם את מלחמתו.

דברים רבים הנכתבים ביחס לנתוח המצב בתחום זה, מזכירים את נתוח המצב של שליטת מספר מצומצם של משפחות בכלכלה הישראלית, ולא בכדי. לא רק שהדברים רלוונטיים גם ביחס להיבט זה של הכלכלה והחברה בישראל, אלא, שהם גם ניזונים זה מזה וקשורים קשר הדוק.

תנועת אומ"ץ

2. מדוע יש לשנות את המצב הקיים?

פירמידת הכח:

באופן חוקי ופורמלי, מוקד הכח בחברה הוא בידי בעלי המניות. אלה ממנים את הדירקטורים כדי שיפקחו על פעולות המנכ"ל מטעמם. הדירקטוריון גם בוחר את היו"ר והמנכ"ל או מדיח אותם מתפקידם. לכאורה, המנכ"ל הוא כפיף של הדירקטוריון, והיו"ר הוא נציגו בין ישיבת דירקטוריון אחת לשניה. למעשה, נתוח שרשרת העוצמות מביא למסקנה כי הפירמידה הפוכה. הכח בידי המנכ"ל והיו"ר, הם שולטים בדירקטוריון, והציבור חסר כח במינוי נציגיו לדירקטוריון (סעיפים א' עד ג' להלן).

שומרי החומות:

מכלול אינטרסים סמויים הנוגדים את טובת הציבור. למכלול השחקנים המפורטים להלן אינטרסים חזקים לשמר את המצב בו המנכ"לים, היו"רים ובעלי השליטה מתוגמלים על חשבון הציבור. כל אחד מהם נהנה או יהנה בעתיד ממצב זה בו הציבור ממן את המיעוט.

השחקנים בשוק ההון מורכבים ממספר קבוצות: רגולטורים, פוליטיקאים, בעלי חברות, דירקטורים, מנהלי השקעות הציבור (קרנות נאמנות, קופות גמל, קרנות פנסיה), מעמד הדירקטורים, קבוצת המנכ"לים. חשוב לציין כי יש ערוב וחפיפה בין הקבוצות. יכול דירקטור להיות דירקטור בחברה ציבורית, אך בעל שליטה בחברה ציבורית אחרת, יכול חבר ועדת השקעות של קופת גמל להיות בעלים של חברת חיתום הנהנית מהנפקת חברות לבורסה, ועוד ועוד. השלוב האישי והאינטרסים אותם הם מייצגים הוא רב עצמה ובעל מאחז חזק בתחום הפוליטי והעסקי. כל שינוי עלול לפגוע בכוחם וכספם, והמצב הנוכחי בו שליטתם בשוק ההון מוחלטת הוא הטוב ביותר מבחינתם. להלן ניתוח קצר ואזכור חלק מהאינטרסים אותם מייצגות הקבוצות הבאות: יתר על כן, גם גורמים חיצוניים לחברה שאמורים לפקח עליה ולשמור על האינטרסים של ציבור המשקיעים, כלואים בסבך אינטרסים נוגדים בין האינטרס האישי לאינטרס אותו הם אמורים לייצג. במקום לבנות מערכת שתעודד את השמירה על אינטרס הציבור, נוצרה מערכת בה רק צדיקים גמורים יעדיפו את אינטרס הציבור על פני האינטרס האישי שלהם (ראה סעיפים ד' עד ו').

3. מערך השחקנים ונתוח תפקודם

א. חולשת בעלי המניות וניצולם:

נקדים ונאמר כי הטענה ביחס לאמור לעיל, ש- "אין חובה על בעל המניות להיות בעל מניות ויכול הציבור להענישה ולמכור ולהדיר את רגליו מאותה חברה", היא טענה דמגוגית ומטעה. את רב מניותיו הציבור מחזיק בחברות באמצעות "סוכנים מתווכים" כגון קרנות נאמנות, קופות גמל, קרנות פנסיה.

שומרי החומות של מכלול גופים הם בעלי אינטרסים מורכבים וצולבים, שטובת ציבור המשקיעים היא רק אחת מהם במקרה הטוב, או האחרונה שבהן בראייה מפוכחת של מאזן ההנאות שלהם. נתוח זה מפורט בהמשך (סעיפים ג' עד ו').

בעלי המניות מחזיקים לכאורה בכל סמכויות החברה, וברצונם ימנו או ידיחו את הדירקטורים. אולם מצב זה הינו מצב היפותטי לחלוטין בישראל של שנת 2010. במציאות שלנו, לא יכולים בעלי המניות ליצור רוב אפקטיבי שיחסום את בעל השליטה.

תנועת אומ"ץ

החברות הציבוריות נשלטות רובן ככולן על ידי בעלי ענין שהנפיקו רק חלק קטן ממניות החברה לציבור. בדוגמא שניתנה לעיל, יכול בעל מניות לשלט בחברה באופן שלמעשה הוא נדרש להשקיע רק 30% מהון החברה הנשלטת. מצב זה, בו בעלי השליטה שהנפיקו לציבור חלק מהון החברה ולא וותרו על השליטה בה מפתה ויוצר תמריץ לחלוב את הציבור לטובת בעל השליטה. "החליבה" נעשית בדרך של הסכמים לנהול (דמי נהול), העברת נכסים במחיר מופרז, תשלום בונוס בגין "הצלחה" ועוד כיד הדמיון. אין כיום סמכויות אפקטיביות לבעלי המניות למנוע זאת.

תלות הדירקטוריון במנכ"ל והיו"ר:

למנכ"ל וליו"ר יש אינטרס משותף בקיום דירקטוריון "שקט", "צייתן", "שאינו מעורר גלים". אינטרס זה משתלב היטב באינטרס של שני בעלי תפקידים אלה לתמוך אחד בשני בענין "החבילה", מאחר וניתן לקשור את התגמול בין שני התפקידים. כך חוברים נציג הדירקטוריון (יו"ר) והכפיף המבוקר למילוי האינטרסים המניעים אותם.

ב.

למנכ"ל השפעה רבה על מינוי והמלצה של חברי הרכב הדירקטוריון וועדות המשנה שלו. לכאורה, אך הגיוני הרעיון שהמנכ"ל יוכל לעבוד עם הרכב דירקטוריון שאיתו יש לו שפה משותפת, אך בפועל חל היפוך תפקידים: במקום שהמנכ"ל יסתגל לדירקטוריון (בהיותו הגוף המבקר את המנכ"ל), מעצב המנכ"ל את הדירקטוריון ככזה שישתף איתו ועם היו"ר פעולה (ראה הסעיף לעיל).

גם לאחר מינוי הדירקטוריון יש למנכ"ל כח והשפעה על הדירקטורים. השפעה זו היא בעלת משמעות כלכלית מיידית לענין חידוש המינוי מדי שנה, וכן גם כאשר דירקטור מתוגמל בגין כל ישיבה, חברות בוועדת משנה עתירת ישיבות שכרה בצידה.

עושה החברות בידי המנכ"ל ובעל השליטה

ג.

המצב הנוכחי מאפשר לבעלי שליטה בחברות ציבוריות לקבל שכר, דמי נהול, בונוסים, אופציות (להלן "החבילה"), ללא שום בסיס הגיוני או תחרותי, ולהנות מכך, שבעוד הם מחזיקים בחברות שבשליטתם באמצעות נתחים קטנים (ולפעמים קטנים מאד – עקב שרשור אחזקות), כל "החבילה מגיעה לכיסם. יתר על כן, בין בעל השליטה והמנכ"ל נוצרת ברית בלתי קדושה, בה מצדיק המנכ"ל את "החבילה" של היו"ר, בידועו ששכרו יגזר מאותה חבילה, וכמובן גם בכיוון ההפוך (תמיכה בשכר המנכ"ל "תכשיר" שכר גבוה ליו"ר).

כך לדוגמא, בעל מניות המחזיק בחברה 60% באמצעות חברה-אם, שגם בה הוא מחזיק ב-50%, משלם אפקטיבית רק $30\% = 50\% * 60\%$ מכל שקל שמשלמת החברה בת למנכ"ל. אם הוא גם יו"ר החברה בת, הרי שגם את שכרו משלם ציבור בעלי המניות המחזיק ב-70%!
מצב זה הוא חוקי לחלוטין, אך מוסרית מהווה עושה, שכן היד המחליטה היא היד שאינה נושאת בעיקר התשלום.

לדוגמא, ברבות מהחברות הציבוריות שכר היו"ר נקבע כ- % מסוים משכר המנכ"ל – על פי היקף פעילות היו"ר. היעלה על הדעת כי היו"ר יצא למלחמה להקטנת שכר המנכ"ל?
מציאות זו יוצרת מצבים בהם הדירקטורים חוששים לצאת כנגד דרישות שכר של המנכ"ל. יתר על כן, בדירקטוריונים נוצרת דינמיקה בה חברים המפחדים לצאת חוצץ כנגד תנאי שכר המנכ"ל משתיקים חברים אחרים ע"מ להמנע מהצורך להגיע להצבעה ולהחשף. כאמרתו של יו"ר חברת השקעות ציבורית

תנועת אומ"ץ

שנפטר לפני מספר שנים:

"דירקטוריון משול לעציץ. יש להשקות אותו באופן קבוע, ומעת לעת להחליף את אחד הצמחים".

ד. רגולטורים:

הרגולטורים הם מכלול עובדי המדינה העובדים בתפקידים שונים באגפי שוק ההון, הפקוח על הבטוח, הפקוח על הבנקים, רשות החברות, משרדי האוצר, התעשייה, משרד ראש הממשלה וכו'. מכלול עובדים אלה צמחו בשירות המדינה (במרבית המקרים), שכרם נמוך יחסית לנציגי הגורמים המפוקחים על ידם, ורבים מגורמים אלה הם בעצמם עובדי מדינה לשעבר. לעובדים אלה אין ענין של ממש לבעוט בדלי החלב, ולפעול נגד העסקים הגדולים של המשפחות המובילות במשק, קבוצות ענין אליהן הם שואפים להצטרף ולהשתייך בעתיד לאחר פרישה מהמגזר הציבורי. נהפוך הוא, יש להם ענין לשמר "כרי דשא" אליהם יוכלו לפרוש והיות מתוגמלים.

ה. פוליטיקאים:

מיקומם של הפוליטיקאים בשדה המשחקים, בין משפחות ההון והממסד של המשקיעים המוסדיים, לבין הרגולטורים, הן במשרדי הממשלה והן בכנסת על ועדותיה. מיקום זה חושף אותם ללחצים גדולים של שוק ההון מחד, אך מאפשר להם לתגמל מקורבים ובעלי ברית פוליטיים בתפקידים עתירי כסף (חברי דירקטוריון, יו"ר, חברי ועדות השקעה, יועצים למיניהם). ברמה העקרונית, זה סוג של תשלום שוחד עקיף העומד בנורמות החוקיות המקובלות כי הקשר לא נראה ישיר ונגזר זה מזה. יתר על כן, קיום מצב של שכר גבוה במגזר המנהלים הפרטי, מאפשר להצדיק תשלומים ותנאי העסקה גבוהים בחברות ממשלתיות, בטענה שעליהן להתמודד מול חברות בשוק החופשי. כך לדוגמה ניתן להסביר מדוע שכרו של מנכ"ל התעשייה האוירית חייב להיות דומה / אטרקטיבי לשכרו של מנהל חברה בטחונות פרטית כגון אלביט.

ו. "המוסדיים" - מנהלי השקעות מטעם הציבור:

בקטגוריה זו נכללים אנשים החובשים יותר מכובע אחד. ניתן למצוא חבר ועדת השקעות של קרן פנסיה המכהן כדירקטור בחברה ציבורית, ומנהל חיתום הקשור לחברה אחות המנהלת תיקי לקוחות. קיים אינטרס ברור של "שמור לי ואשמור לך". אותו נציג קרן פנסיה המאשר שכר גבוה למנכ"ל חברה ציבורית, משתמש בטיעון של גובה השכר בבואו להצדיק את שכרו כמנהל מקצועי בקרן ("זו הרמה הכללית של שכר הנהוגה במגזר" כך יטען וגם לא יטעה...). כלל המגזר קטן ומונה מספר מאות של אנשים החברים באותו מועדון. לכולם אינטרס משותף של העלאה מתמדת של סף המינימום המקובל בענף. הם ממליצים או מומלצים לכהן בחברות כדירקטורים, והם מחליפים תפקידים בין חברות הגדולות במשק לבין תפקידים אצל "המוסדיים".

ז. "היועצים" – בקטגוריה זו נכללים רואי החשבון, עורכי הדין, יועצי השכר, ויחצ"נים. גם קבוצה זו נרתמת למאמץ להצדיק ולהסביר את שכרם של המנכ"ל והיו"ר. בסופו של יום, תנאי שכרם נקבעים על ידי המנכ"ל והיו"ר, ורק "טבעי" הוא שקולם המקצועי ישמע כקול תומך בהשאת המצב הנוכחי.

תנועת אומ"ץ

4. התוצאות (הנזקים):

המסקנה העגומה והחד משמעית היא, שאין לציבור מגן אמיתי במצב הנוכחי. את קיומם של אינטרסים אנוכיים וסקטוריאליים לא ניתן למנוע או לבטל. ניתן רק להעמיד מכשולים בדרכם על מנת שהאינטרס הציבורי יקבל טיפול נאות יותר. תוצאותיו של מצב זה הנו פגיעה ממשית ברכושם של בעלי המניות והציבור (ובפועל כל תושבי המדינה הם בעלי מניות ברמה כזו או אחרת).

א. חוסר בתמריץ אמיתי לבנית ערך עבור בעלי המניות

המטרה העיקרית של החברה על גופיה השונים היא השאת (מקסום) הערך לכלל בעלי מניותיה. דא-עקא, כפי שראינו לעיל, האינטרסים האישיים של המנכ"ל, היו"ר והבעלים, דוחפים את החברה לכיוונים שבינם ובין המטרה העיקרית יש חפיפה חלקית במקרה הטוב. במקום צמיחה יציבה וארוכה, עדיף להראות רווחים מהירים ולקבל תגמולים ובונוסים מדי שנה עד עזיבה לטובת תפקיד חדש במקום חדש.

ב. העדר עידוד תגמול המנהלים בגין הצלחת אמת

במערכת הקיימת, אין אפשרות להבחין בין הצלחת מנהל כתוצאה מכשרון, יזמות חדשנות, מסירות ועקביות, לבין מנהל הנהנה מרוח גבית של היות החברה שבנהולו חלק מאוליגופול המנצל את מעמדו המונופוליסטי בשוק (ראה נתוח של Citibank ביחס לשוק הסלולר בישראל, ואמור כמה מזה כשרון המנהלים, וכמה מזה חוזק החברה כתוצאה מכשל הרגולטור ליצור שוק תחרותי).

ג. נתוק הקשר בין שכר המנהלים לביצועים:

במערכת הקיימת, במקרים רבים אין קשר בין תגמול המנכ"ל לבין הישגי החברה. מנכ"לים מקבלים בונוסים ענקיים בשנים בהן יש ירידה ברווחי החברה או מעבר להפסדים. "הכרטיס" בו מחזיק המנכ"ל הוא חד כיווני – זכייה בבונוס, אך אי נשיאה בהפסד או קיטון הבונוס באופן רטרואקטיבי.

ד. מנהלים שאין להם שליטה או תרומה על התוצאות שהחברה השיגה:

חברה המחזיקה בחברה בת או חברה נכדה שמחזיקה בתורה בזכיון לחיפוש גז/נפט, ואתרה מזלה הטוב ומצאה מאגר גז, תרשום רווחים גדולים. מה מכל זה חלקם של היו"ר ושל המנכ"ל בתרומה לרווח? מדוע יקבלו בונוס בגין רווחים?

תנועת אומ"ץ

5. מסך העשן - הנימוקים נגד השינוי:

- א. בריחת מוחות של מנהלים מצליחים לחו"ל הטענה הפופולרית ביותר נגד הטלת מגבלות היא האמירה שנחזה בבריחת מוחות. אבל, המציאות שונה. אין ולו דוגמה אחת של ישראלי המצליח במשרות נהול בחו"ל, שלא החל את דרכו בחו"ל בגיל צעיר. ומצד שני אין דוגמה למנהלים ישראליים מבוגרים העובדים בחו"ל שלא עשו זאת בדרך של עבודה בתוך חברות רב לאומיות, ובמסגרתן. אשר על כן – אין ממש בטענה.
- ב. פגיעה בעקרון התחרות החופשית במדינה קפיטליסטית על זה נאמר בפרקי אבות "טובל ושרץ בידו"... השכר הגבוה ביותר משולם במערכת הבנקאית שבה יש מועדון חברים מצומצם (אוליגופול) שאינו חי במסגרת תחרותית אמיתית. כך גם המנהלים הבכירים של ענף רשתות המזון, הבטוח, והטלפון הסלולרי. לא בכדי, דוקא בתעשייה המתמודדת עם יצרנים מחו"ל לא נמצאים שיאני השכר.
- ג. פגיעה בזכות קניינית הטענה נכונה בעקרון, אך בחברה מפותחת שמגינה על אזרחיה, ישנה התערבות חוקית בחופש הקניין, החל ממסים, פקוח על מחירים ושירותים חיוניים, הסדרי חובות (חוק גל) ועוד. המבחן הוא האם המטרה ראויה, והאם ההתערבות נעשית במידה הנדרשת (מינימלית להבטחת הצלחת העניין).

חלק שני - הצעות לפתרון באמצעות חקיקה

6. חקיקה בתחום שלטונות המס (בכלל החברות במשק):

- א. הכרה בהוצאות לחברה (לצרכי מס): תקבע תקרה של הוצאה בגין שכר המותרת כניכוי הוצאה לצורך חישוב המס לחברה. התקרה תתייחס לחמשת מובילי השכר הגבוה בחברה, ביחד כקבוצה, ולכל אחד לחוד כאשר חישוב השכר כולל תשלום באמצעות דמי נהול המשולמים לחברה של בעל תפקיד, שכר ישיר, בונוסים, ושווי האופציות המוענקות (הרחבת המודל האמריקאי לכלל מרכיבי השכר). בגין חריגה על ידי החברה (ביחס למקרה בודד או כקבוצה) תחויב (תקנס) החברה במס שולי של המנהל הנהנה.
- ב. העלאת המס השולי על שכר ודיבידנדים. לדוגמה, מעל הכנסה של 200 אלף ש"ח לחודש לרמה של 65%, מעל 350 אלף ש"ח לרמה של 75%, ומעל 450 אלף ש"ח ל- 85%.
- ג. אופציות שתנתנה "בתוך הכסף" – השווי הכלכלי ימוסה באופן מיידי ולא ידחה, ולא ינתן לקיזוז עתידי.

תנועת אומ"ץ

ד. אופציות לנושאי תפקיד תנתנה רק במסלול פירוטי – ולא הוני (ימנע מס של 25% לנושא המשרה, במקום מס הכנסה מלא).

7. **חקיקה בתחום רשות ני"ע ואגף שוק ההון**
(בחברות ציבוריות, ממשלתיות, ותאגידים מפקחים):

א. **שכר המנכ"ל ונושאי המשרה הבכירים:**
יקבע סף עליון לכל מדרג, תוך שימוש במידע משווה של גודל החברה, והמגזר, אלא אם אושר ההסכם ברוב מיוחס. לענין זה נעיר כי ההצעה לקביעת תקרה לשכר כמכפלה של השכר המינימלי המשולם בחברה לא תצליח לבצע שינוי אמיתי. מכפלת שכר צריכה להיות כנגד השכר הממוצע החציוני בחברה. החברות תמצאנה דרכים לעקוף את המגבלה, כך למשל יוציאו החוצה (out sourcing) את מקבלי שכר נמוך ויצרו תקרת שכר גבוהה באופן מלאכותי. דרך עקיפה אחרת תהיה פיצול שכרם בין מספר ישויות משפטיות שנמצאות בשליטת בעל הענין. התוצאה תהיה הפוכה – הגברת תלות המנכ"ל בבעל השליטה.

ב. **חקיקה של תהליכי אשור שכר בחברה ציבורית:**
אישור בחברה ציבורית או חברה הנשלטת על ידי חברה ציבורית, בענין שכר, אופציות ותכנית תגמולים של חמשת נושאי המשרה הבכירים יחייב דיון ואישור במוסדות הבאים:

- א. רמת דירקטוריון:
- ✓ הדירקטוריון יחויב לקיים דיון מפורט ומנומק בתכנית כל נושא משרה.
 - ✓ תורחב בחקיקה האחריות האישית כל הדירקטורים בענין יכולת עמידת החברה בתכנית.
 - ✓ יהיה צורך באישור כל הדירקטורים החיצוניים לתכנית, ולא רק רוב קולות.
 - ✓ הדיון יכלול את המרכיבים הבאים ביחס ל מדיניות תגמולי המנהלים של החברה בשלושת שנות הכספים שמעבר לשנת הדוח.
- הדיון יכלול את הקריטריונים שלפיהם יוחלט על השכר, אופציות ובנוסחים. עבור כל מנהל יתקיים ניתוח של מרכיבי שכר תלויי ביצועים לעומת מרכיבים שאינם תלויי ביצועים.
- יתקיים דיון על אורך החוזים עם המנהלים ותנאי הפיצויים שמובטחים למנהלים. בדיון יוצג מידע המציג את ביצועי החברה ביחס לחברות אחרות והשכר הנהוג בהן, בחמש השנים האחרונות.

- א. רמת אסיפת בעלי מניות:
- א. תכנית שכר חמשת מובילי השכר בחברה תובא לאישור אסיפת בעלי המניות **כעסקת בעלי ענין** (גם במקרים שכיום אינן מחייבים זאת). קודם לאסיפה, תחויב החברה בפרסום תכנית התגמול המפורטת ואשורה באסיפה כללית.

תנועת אומ"ץ

- III. משקיעים מוסדיים:
משקיעים מוסדיים לא יוכלו להמנע בהצבעה (שמור לי ואשמור לך...). המשקיעים המוסדיים יחויבו לנמק בכתב את עמדתם ביחס לתכנית התגמולים.
- IV. דוח:
✓ מדי שנה, באסיפה שנתית, יציג הדירקטוריון דוח התגמולים המפורט שהעתקו יועבר אל רשם החברות.
✓ עותק של הדוח ישלח לכל בעל מניות בחברה ולכל גוף או אדם שזכאי להשתתף בישיבת בעלי המניות.
✓ רשות ני"ע או המוסד המפקח יקבע את המרכיבים אליהם יתייחס הדוח המפורט.
✓ הדוח יפרט בין השאר את שמות האנשים שייעצו לדירקטוריון באשר לשכר הבכירים בה, כולל ציון העובדה האם היועצים הינם בעצמם מנהלים בחברה.
- V. חקיקה בענין בונוסים:
החקיקה תקבע כי אישור מודל הבונוסים בחברה יכלול לפחות את המרכיבים הבאים:
✓ פירוט לכל תקופת כהונת המנכ"ל (או לפחות 5 שנים).
✓ יעדים כמותיים מוגדרים מראש, עם כלי מדידה מוגדרים מראש.
✓ החישוב יחול על בסיס ממוצע רב שנתי, וימצע גם הפסדים [לפחות חמש שנים].
✓ אלמנטים של שערוכים ביחס לנכסים קבועים ומטבע יקוזזו מחישוב הרווח (היבטים הנובעים משימוש של IFRS).
✓ הבונוס יחושב על פי תרומה לרווח ותזרים.
✓ תקון חשבונאי רטרואקטיבי בדוחות החברה יחייב את מקבלי הבונוס להחזיר חלק יחסי במקרה של קיטון ברווח.
✓ חלק מהתשלומים בגין הבונוס ידחו כך שישולם בפועל על בסיס תוצאה ממוצעת רב שנתית הכוללת את החלק היחסי של התקופה שלאחר עזיבת המנכ"ל.
- VI. אופציות:
החקיקה תקבע כי אישור מודל האופציות בחברה יכלול לפחות את המרכיבים הבאים:
✓ אופציות תנתנה במנות שלא יפחתו משלוש שנים.
✓ בכל שנה בה הציגה החברה הפסדים, לא ינתנו האופציות והענקתן תדחה לשנה הראשונה בה ידווח רווח.
8. סוף.