

תוכן עניינים

סקירת ספרות	3
1. הקדמה	3
2. שכר מנכ"לים	3
3. ביצועי החברה	4
4. הקשר בין שכר המנכ"לים לביצועי החברה	5
ביבליוגרפיה	12

סקירת ספרות

1. הקדמה

הקשר בין שכר מנכ"ל הארגון לביצועי החברה היה נושא למחלוקת ניכרת במישור האקדמי והציבורי, לאור תופעות של ניפוח שכר המנכ"לים במגוון חברות ציבוריות, אשר נדרשות לחשוף את פרטי התנהלותן הכלכלית – לרבות שכר המנכ"ל (Sun, Wei & Huang, 2013). קביעת שכר המנכ"ל הינה חלק משיטות ניהול משאבי אנוש בארגון המשמשות בכדי להשפיע על תוצאות של יחידים, צוותים וחברות. למעשה, שיטות עיצוב תגמול משפיעות באופן משמעותי על תוצאות שונות באמצעות עיצוב אסטרטגי והטמעה של מערכות שכר שמתאימות תגמולים עם התוצאות הרצויות (Dale-Olsen, 2012; Li, Daspit & Marler, 2021). מכיוון שצוותי ההנהלה הבכירה, ובראשה המנכ"ל, עוסקים בקבלת החלטות המשפיעה על ביצועי החברה, חשוב להבין את ההשפעות של מבנה התגמול של המנהלים הכלליים ועל כן מדובר בסוגיה ארגונית בעלת עניין רב לציבור (Li, et al., 2021).

אי לכך, במהלך שני העשורים האחרונים, חוקרים רבים ניתחו בהרחבה את הקשר בין תגמול מנכ"לים לבין ביצועי החברה שבראשה הם עומדים. ביצועי הפירמה נמדדים בדרך כלל על ידי יחסים חשבונאיים או פיננסיים כגון תשואה על הון עצמי, תשואה על נכסים, תשואות בבורסה, q של טובין וכו' (Sun, et al., 2013). הקשר האפשרי בין תגמול מנכ"לים לביצועי הפירמה הפך לתחום ניתוח קריטי, ומביא לדיון אקדמי קפדני על היעילות וההגינות של מבני תגמול מנכ"לים ותוצאותיהם (Pissaris, Heavey & Golden, 2017). בסקירה זו, נבקש להרחיב את הדעת לגבי הקשר בין שכר מנכ"לים לבין ביצועי הפירמה.

2. שכר מנכ"לים

תגמול מנכ"לים כולל שכר שוטף ובונוסים יחד עם רכיבים לטווח ארוך יותר כגון אופציות ובעלות על מניות (Bhuyan, Butchey, Haar & Talukdar, 2020). יתר על כן, שכר המנכ"לים לרוב מעוגן בחוזי שכר המתייחסים גם אל שכר קבוע חודשי או שנתי, וגם אל שכר מבוסס ביצועים, שהוא משתנה ומתקבל דרך בונוסים, אופציות או מניות, למשל. חוזה מנהל עשוי להיות גם מורכב ממרכיבים אחרים, כגון תכניות פנסיה, הטבות נלוות, עמלות כניסה ופיצויי פיטורים (Dale-Olsen, 2012). הצמדת בעלות על חברה ובונוסים כתמריצים לביצוע הן אסטרטגיות רווחות בקביעת תגמול מנהלים כלליים ולעתים גם ביצועים של חברות עמיתים / בנות משמשים גם בקביעת תגמול בכירים (Bhuyan, et al., 2020). זאת ועוד, גובה התגמול של המנכ"לים לרוב נחשב כקביעה שמשקפת מידה רבה של כוח ניהולי ייחודי וכישורים אישיים הקשורים לתפקידים ניהוליים ייחודיים (Li, et al., 2021). התגמול של המנכ"ל מושפע לרוב ישירות מביצועי החברה (Olaniyi, 2019).

מונח חשוב בהקשר של שכר מנכ"לים הינו פיזור שכר, אשר מתייחס לכמות השונות או הטווח הקיימים בתוך מבנה התגמול של הארגון (Olaniyi, 2019). ככל שפיזור השכר גבוה יותר בארגון, כך שכר המנכ"ל הינו גבוה יותר לעומת חבריו לארגון. רמת פיזור השכר בארגון הינה בעלת חשיבות אסטרטגיות, שכן עשויה להשפיע על התנהגויות של עובדים. לדוגמה, לרמת פיזור השכר האנכי - ההבדל בשכר בין רמות התפקיד - עשויות להיות השלכות אסטרטגיות: בעוד שמבני שכר מפוזרים מאוד מדגישים כישרון ומריטוקרטיה ולכן מעוררים התנהגויות של תחרות והימנעות משיתוף פעולה בקרב העובדים, הרי כי מבני שכר דחוסים יותר משדרים את החשיבות של שיתוף פעולה ושיתוף פעולה (Pissaris, et al., 2017).

זאת ועוד, בעשורים האחרונים צוברת תאוצה תופעה שבה שכר המנכ"לים הולך ומתנפח. כלומר, ניתן לראות ברחבי העולם המערבי קפיצה בפיזור השכר המתבטאת בעיקר דרך העלייה בתגמול המנכ"ל, ככל שבארגונים רבים אומצו מבני שכר אנכיים מפוזרים יותר, כאשר חלק גדול יותר של משאבים הוקצו לתפקיד של המנכ"ל. למשל, בארה"ב, ב-30 השנים האחרונות, תגמול המנכ"ל גדל ביותר מ-400%, ובכך עלה על הגידול בתגמול של כל העובדים האחרים והגדיל את פערי השכר האנכיים בין המנכ"ל למנהלים שאינם מנכ"לים וכמובן גם ביחס לשאר העובדים שהם זוטרים (Pissaris, et al., 2017). זאת ועוד, התגמול הממוצע של המנכ"ל בתאגידים מובילים בארה"ב כפי שנמדד לפי שווי שוק גדל (פי שישה) באופן משמעותי בשלושת העשורים האחרונים והתרחק מתגמול מבוסס שכר לתגמול מבוסס ביצועים (Bhuyan, et al., 2020).

כמו כן, בארה"ב, כאשר אדם מקודם מסגן נשיא או נשיא למנכ"ל, משכורתו בדרך כלל משלשת את ערכו – מהלך שלא נתפס תמיד בעין יפה על ידי הסביבה, כיוון שקשה לטעון כי כישוריו של המנכ"ל שולשו באותה תקופה של יום אחד, לכן לא תמיד שכר המנכ"ל המנופח נתפס כמוצדק בעיני העובדים (Pissaris, et al., 2017). ניפוח שכר המנכ"ל בלבד לעומת שכר בכירים אחרים, משקף עלייה גם ברמת פיזור השכר האופקית – קרי, בהבדלי השכר בתוך רמות תפקיד דומות (Li, et al., 2021). לפיכך, נקל להבין, כי תהליכים אלו של ניפוח שכר המנכ"ל עלולים לעורר תסיסה ותחושת חוסר הוגנות בקרב עובדים אחרים בכל הדרגות והרמות (Dale-Olsen, 2012).

אולם חרף הפוטנציאל ההרסני של ניפוח שכר המנכ"ל, הוא ממשיך להיות תופעה רווחת בארגונים, שכן מבוסס על ההנחה כי המנכ"לים רגישים למערכות השכר הפנימיות מבחינת השלכה על ביצועי החברה ועל ההנחה כי ביצועי החברה מושפעים עד מאד מביצועיו האישיים של המנכ"ל עצמו (Pissaris, et al., 2017; Elsayed & Elbardan, 2018). ועל כן, מנהלים בעלי תרומה נתפסת גבוהה לערך בעלי המניות, כלומר כאלה שגורמים לביצועי חברה משופרת – נוטים לקבל פיצוי גבוה יותר, ולעתים מקבלים גם לפני שהוכיחו את עצמם ביצועית את השכר המנופח, כדרך להמריצם (Bhuyan, et al., 2020).

כמו כן, ניתן למצוא מחקרים המתמקדים בכישוריו האישיים של המנהל כהסבר לשכר שלו. לדוגמה גיל, ניסיון, ותק והשכלה. על פי גרהם ואחרים (Graham, Li & Qiu, 2012) חלק משמעותי מהתשלום למנהלים נקבע על ידי מאפיינים ניהוליים. מאפיינים אלו כוללים השכלה, מגדר, שנת לידה, והשנה בה המנהל הפך למנכ"ל. גם מנכ"לים עם תארים מתקדמים יותר מקבלים תגמולים קבועים מראש גבוהים יותר.

3. ביצועי החברה

ביצועי חברה נמדדים לפי מדדי שוק מוחלטים או מדדים חשבונאיים (Li, et al., 2021). בהקשר תגמולי מנהלים, הרי כי רווח אימוץ מדדי ביצועים על בסיס של אינדיקטורים חשבונאיים