



שוק ההון

# האישה הראשונה בטבלת שיאני השכר בישראל היא רק במקום 54 – והיא בכלל מפלורידה

את הטבלה של 2023 בחברות הציבוריות בישראל מוביל מנכ"ל טבע, ריצ'רד פרנסיס ■ גם האישה הראשונה בטבלה, ג'יין סייאו, היא חלק מחברה דואלית - אופקו הלת' - ומשמשת סגנית נשיא ו-CTO ■ פערי השכר בצמרת היו 37% בממוצע, כשביותר מחצי מהחברות כלל אין נשים בקרב מקבלי השכר הגבוה ■ ומי השיאנית הישראלית?

לעקוב

ג'יניה וולינסקי

05 במרץ 2025

נשים לא נמצאות בין חמשת מקבלי השכר הגבוהים ביותר ממחצית (53%) החברות הציבוריות בישראל, כך עולה מניתוח מקיף של נתוני השכר ל-2023 שערכה עו"ד אדווה בלמס, שותפה, מנהלת תחום תגמול בכירים בפירמת הייעוץ וראיית החשבון BDO.

הבדיקה נערכה על בסיס הדו"חות הכספיים של 635 חברות הרשומות למסחר בבורסת תל אביב (מהן 538 חברות ציבוריות ו-98 חברות שהאג"ח שלהן רשום בבורסה). מתוך 297 החברות בהן הייתה אישה בקרב חמשת מקבלי השכר הגבוה, ברובן (204 חברות) היא הייתה האישה היחידה. רק ב-14 חברות (2%) היו 3 או 4 נשים בקרב חמשת מקבלי השכר הגבוה. לא הייתה אף חברה בה חמשת מקבלי השכר הגבוה ביותר היו נשים – להבדיל מ-338 חברות בהן חמשת מקבלי השכר הגבוה היו גברים בלבד.

אם מנתחים את מקבלי השכר הגבוה לפי עשירונים, חמשת העשירונים הראשונים מורכבים מגברים בלבד, כשבראשם מנכ"ל טבע, ריצ'רד פרנסיס, עם חבילת תגמול של 48 מיליון שקל. במקום השני מנכ"ל נייס, ברק עילם, עם תגמול של 32 מיליון שקל. במקום השלישי מוטי גוטמן, מנכ"ל מטריקס, עם 21 מיליון שקל. מנכ"ל

אלקטרה, איתמר דויטש קיבל ב-2023 תגמול של 20 מיליון שקל. יוסי אבו, מנכ"ל השותפות ניו-מד אנרג'י, שהיא חלק מקבוצת דלק, סוגר את החמישייה הראשונה עם תגמול של 18 מיליון שקל.

ריצ'ארד פרנסיס, נשיא ומנכ"ל טבע. בראש טבלת שיאני השכר בישראל צילום: אלעד מלכה

האישה הראשונה בטבלה נמצאת רק במקום ה-54 וזו ג'יין סייאו, תושבת פלורידה, שמשמשת כסגנית נשיא וסמנכ"לית טכנולוגיה (CTO) בחברת הביומד הדואלית (כלומר שרשומה למסחר גם בתל אביב וגם בבורסה נוספת בעולם כמו עוד כ-50 חברות) אופקו הלת'. התגמול שקיבלה סייאו בגין 2023 הסתכם ב-8 מיליון שקל, כשהשכר המשתנה (מענק ותשלום הוני) היווה 58% מסך חבילת התגמול שלה. השכר שקיבל מנכ"ל אופקו היה גבוה יותר והסתכם ב-8.3 מיליון שקל, מה שמיקם אותו מעליה, במקום ה-49 בטבלת שיאני השכר.

מעט אחריו, אך עדיין לפני האישה הראשונה, במקום ה-51 התמקם שי באב"ד, מנכ"ל משרד האוצר לשעבר, שנכנס לתפקיד מנכ"ל קבוצת שטראוס בסוף 2022 וסגר את שנתו הראשונה בתפקיד עם חבילת תגמול של 8.2 מיליון שקל. האישה השנייה בטבלת שיאני השכר ב-2023, ולמעשה הישראלית שקיבלה את השכר הגבוה ביותר, הייתה לבנת מזרחי רינסקי, מנכ"לית אי.בי.איי שירותי בורסה, במקום ה-59 עם חבילת תגמול של 7.7 מיליון שקל (שרובה הורכבה ממענק).

בשנה קודמת, 2022, הצליחה שיאנית השכר בקרב הנשים הבכירות להתברג במקום גבוה יותר - במקום ה-31, וזו הייתה ד"ר מרים קדרון מחברת אורמד, גם כן חברה מתחום הביומד. סך חבילת התגמול של קדרון, שהייתה ממייסדות אורמד, ומשמשת כמדענית ראשית בחברה, היה אז 11 מיליון שקל, כאשר שכרה המשתנה (מענק ותשלום הוני) היווה 87% מהסכום. הסיבה לכך הייתה שמניית אורמד הדואלית זינקה ב-2021 בכמעט 200%, אך נפלה מאז וכצפוי - ב-2023 גם התגמול שקיבלה קדרון צנח ל-4 מיליון שקל, מה שדירדר אותה למקום ה-263 בטבלת שיאני השכר של 2023.

לבנת מזרחי רינסקי

## הענפים שבלטו לשלילה ב-2023 עם מעט מדי נשים בתפקידים ניהוליים היו ענפי הביטוח ותעשייה בהם שיעור הנשים הבכירות הסתכם ב-8%, ירידה לעומת שנים קודמות

### "שנים לא חלו תמורות בייצוג נשים בתפקידים בכירים"

"שנים ארוכות זרוע הייעוץ של BDO עורכת את סקרי השכר ההשוואתיים המגדריים לרגל יום האישה הבינלאומי, ולצער, על אף הציפייה, לא חלו תמורות משמעותיות בייצוגן של הנשים בתפקידים בכירים במשק הישראלי, לא כל שכן בפערים בין שכרן לשל מקביליהן הגברים", אומרת בלמס.

כך, לפי הנתונים, ב-2023 שיעור הנשים בתפקידי ניהול בכירים – כפי שמתבטא בטבלת שיאני השכר – היה 13% בממוצע של כל הענפים, בדומה לשנה קודמת (אז עמד על 12%). הענפים שבלטו לשלילה ב-2023 היו ענפי הביטוח ותעשייה בהן שיעור הנשים הסתכם ב-8%, ירידה לעומת שנים קודמות.

בענף הביטוח, מספרן של הנשים מקבלות השכר הגבוה היה גם הקטן ביותר אבסולוטית - 5 נשים בלבד – לעומת 57 גברים. בענף הביומד לעומת זאת היה שיעור הנשים מקבלות השכר הגבוה הגדול ביותר (22%), ומספרן עמד על 46 נשים – לעומת 162 גברים. בבנקים היה גם אחוז גבוה יחסית של מקבלות שכר גבוה (21%) – והן היוו 11 בכירות לעומת 42 בכירים. בענף הטכנולוגיה חלה אמנם עלייה משמעותית בשנים האחרונות, מ-36 בעלות שכר גבוה ב-2020 ל-86 בשנת 2023 – אך שיעורן היחסי נותר כמעט ללא שינוי (11%-12%), ועודנו נמוך. מספר הנשים הגדול ביותר בקרב מקבלי השכר הגבוה היה בענף הנדל"ן - 109 נשים בכירות, שהיוו כ-16% משיאני השכר.

לפי הניתוח של בלמס, לא רק שיש מעט נשים מלכתחילה ברשימת מקבלי השכר הגבוה בחברות הציבוריות, אלא שגם אלה שהצליחו להתברג לרשימה מרוויחות פחות לעומת הגברים בה. כך, ב-2023 ממוצע שכרן של נושאות המשרה בחברות הבורסאיות היה נמוך משל מקביליהן הגברים ב-37%. בעוד ששכר הבכירים (הגברים) בכלל הענפים הסתכם בממוצע ב-1.99 מיליון שקל - שכר הבכירות עמד על כ-1.26 מיליון שקל.

הפערים ניכרו בכלל הענפים – אך היו הנמוכים ביותר בענף הבנקים (שם נזכיר, כי מלכתחילה יש תקרת שכר קבועה בחוק). כך, חבילת התגמול הממוצעת של נשים בענף הבנקאות הייתה הגבוהה ביותר והסתכמה ב-3.1 מיליון שקל – אך זו עדיין הייתה נמוכה ב-16% לעומת הגברים באותו ענף, שקיבלו חבילת תגמול ממוצעת של 3.7 מיליון שקל. נזכיר כי בשונה מ-2022 אז שכר הנשים הבכירות בענף הבנקאות היה כמעט זהה (נמוך רק בכ-1.5%) ביחס למקביליהן הגברים – ב-2023 נפתח הפער מחדש, כאשר ממוצע שכר הגברים טיפס, אך שכר הנשים נותר במקום.

עו"ד אדווה בלמס, שותפה ומנהלת תחום תגמול בכירים  
בפירמת הייעוץ וראיית החשבון BDO  
צילום: נתי חדד

גם בהקשר של פערי השכר, ולא רק בייצוג הנשי, ענף הביטוח בלט לרעה – אף שתקרת השכר רלוונטית גם לענף הביטוח. בממוצע הגברים הבכירים בענף הביטוח הרוויחו 53% יותר לעומת הנשים הבכירות. גם בענפים אחרים – טכנולוגיה (49%), נדל"ן ובנייה (47%), והשקעה ואחזקות (46%) היו פערים משמעותיים.

### **פערים של 29% בשכר בתפקידי מנכ"ל**

אחת הסיבות לפערים נעוצה במיעוט הנשים שמצליחות להתברג לתפקידים בכירים מלכתחילה. שכן, כאמור, רק 13% ממקבלי השכר הגבוה – כלומר, המשמשים בתפקידים הבכירים ביותר בחברות הציבוריות – היו נשים.

הסבר אפשרי נוסף לפערי השכר, עשוי להיות הרכבו, כלומר חלוקה בין הרכיב הקבוע (שכר עבודה) לרכיב משתנה (מענקים ואופציות). ייתכן שבשל שנאת סיכון, נשים מעדיפות שכר יציב ונמוך יותר מאשר תגמול משתנה, כמו בונוס תלוי ביצועים או תגמול הוני שתלוי בתשואת המניה. ואכן גם ב-2023 היו פערים בהקשר זה, כשהרכיב הקבוע בשכרן של הנשים היווה כ-71% משכרן, לעומת כ-63% אצל עמיתיהן הגברים. בענפי הטכנולוגיה והביומד, שיעור התגמול המבוסס מניות בחבילת התגמול של הנשים היה הגבוה ביותר והסתכם ב-20%-23% מסך חבילת התגמול שלהן (לעומת 25%-38% אצל מקביליהן הגברים).

## **אחת הסיבות לפערים נעוצה במיעוט הנשים שמצליחות להתברג לתפקידים בכירים מלכתחילה. רק 13% ממקבלי השכר הגבוה בחברות הציבוריות היו נשים**

ברמת הממוצע הפערים לא גדולים במיוחד. עם זאת, החלק הארי של התגמול של כל החמישה שהתברגו בראש טבלת שיאני השכר לא היה השכר הקבוע אלא מענקים ותשלומים מבוססי מניות, מה שבולט במיוחד במקרה של מנכ"ל טבע פרנסיס - אצלו התשלום המבוסס על מניות היה 33 מיליון שקל והמענק כ-9 מיליון שקל (כך שהשכר המשתנה היווה 88% מהתגמול שקיבל).

הסבר אפשרי נוסף הוא אופי התפקידים בהן מכהנות הנשים הבכירות. כפי שעולה מהנתונים, שיעור הנשים בתפקידים הבכירים ביותר – יו"ר דירקטוריון ומנכ"ליות – הוא נמוך מאוד, 4% יו"ר דירקטוריון (13 נשים לעומת 321 גברים) ו-6% מנכ"ליות (34 נשים, לעומת 563 גברים). בתפקידים זוטרים יותר – למשל ברמת הסמנכ"ליות היו יותר נשים - 222 נשים, והן היוו 18% מהמכהנים באותו תפקיד.

עם זאת, כפי שעולה מהניתוח של בלמס, גם כשמדובר באותם תפקידים, היו פערי שכר משמעותיים. כך, שכרן הממוצע של נשים בתפקיד המנכ"לית היה נמוך בכ-29% משל מקביליהן. זאת אף שבראש רשימת המנכ"ליות ניתן למצוא נשים שמנהלות חברות לא קטנות, כמו דינה בן טל גננסיה, מנכ"לית אל על, עו"ד נטלי משען-זכאי, מנכ"לית דיסקונט השקעות ונכסים ובניין, ענת כהן-דייג, מנכ"לית קומפיוגן וסמדר ברבר-צדיק, מנכ"לית הבינלאומי (נכון לאותו זמן).

בתפקידי הסמנכ"ל פערי השכר היו 13% לטובת הגברים, בממוצע. שכרן של הנשים המעטות שהצליחו להתברג לתפקידי יו"ר דירקטוריון (שמהוות כאמור רק 4%) היה גבוה יותר בממוצע ממקביליהן הגברים (ב-10%). ב-BDO מציעים הסבר לכך שמתוך 13 הנשים שכיהנו כיו"רות ב-2023 - 5 הן בעלות שליטה או בעלות עניין. באופן דומה, מתוך 34 המנכ"ליות, 7 מהן בעלות שליטה או בעלות עניין בחברה (בהן למשל אתי אלישקוב בעלת שליטה בליברה שמשמשת גם כמנכ"לית או קרן כהן חזון, בעלת שליטה בתורפז, שמשמשת גם כמנכ"לית וגם כיו"רית).

ד"ר מרים קדרון. הידרדרה מהמקום ה-31 ברשימת שיאני השכר למקום ה-263 צילום: Ammar Awad / REUTERS

## בנורווגיה נשים הן לפחות 40% מהדירקטוריון

בלמס מציעה מספר צעדים לשינוי המצב הקיים, ובהם רגולציה שתחייב ייצוג נשי הן בדירקטוריונים והן בהנהלות הבכירות, בדומה למודל הנהוג במדינות סקנדינביה. כך למשל, בנורווגיה כבר לפני 20 שנה קבעו כי לפחות 40% מהדירקטוריון של חברות ציבוריות חייב להיות מורכב מכל אחד מהמגדרים ולאחרונה הציעה הממשלה להרחיב את החובה גם לחברות פרטיות גדולות. בינתיים בישראל החובה קובעת נציגות נשית אחת בדירקטוריון.

עוד מציעה בלמס להטיל על חברות נסחרות חובה לפרסם נתונים שנתיים על שיעור הנשים בתפקידים בכירים ועל פערי השכר המגדריים, לצד אכיפה מתאימה. אמנם ב-2022 נכנס לתוקף חוק שמחייב חברות לפרסם את פערי השכר המגדריים אצלן, אך השפעתו

עוד לא ברורה. לצד הרגולציה, בלמס מציינת כי תמריצים לחברות המקדמות נשים לתפקידים בכירים, עשויים לסייע בשינוי המצב, וזאת במקביל לפיתוח תוכניות הסברה לשינוי תפיסות מגדריות בקרב מנהלים ומקבלי החלטות.

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

- בורסה בתל אביב +
- הדרת נשים +
- יום האישה +

הצג עוד דיורים | מערכת | הנהלה | תנאי שימוש | רכשו מנוי | ביטול מנוי | שאלות ותשובות | צרו קשר | פרסמו אצלנו | הצהרת נגישות

חדשות, ידיעות מהארץ והעולם - הידיעות והחדשות בעיתון הארץ. סקופים, מאמרים, פרשנויות ותחקירי עומק באתר האיכותי בישראל  
© כל הזכויות שמורות להוצאת עיתון הארץ בע"מ