



סקירת תגמול בכירים שנתית

ניתוח שנת 2024 ומבט קדימה

20 במאי 2025

שכרם של נושאי המשרה הבכירים, ובעיקר יו"ר, מנכ"ל וחברי ההנהלה, הוא נושא מעניין ורגיש בכל חברה, בוודאי בחברה ציבורית. ניתן ללמוד ממנו רבות לגבי התרבות הניהולית, המצב העסקי, התוצאות הפיננסיות, מידת ההצלחה העסקית, היחס לעובדים ועוד.

תגמול המנהלים הבכירים מורכב בדרך כלל משלושה מרכיבים מרכזיים – תגמול קבוע (שכר בסיס קבוע ותנאים נלווים על השכר), מענק שנתי (בונוס) במזומן ותגמול הוני המוענק לרוב כאופציות ו/או מניות. חברות שונות מתנהלות באופן שונה בכל הקשור לתגמול הבכירים. כולן משלמות כמובן שכר קבוע ותנאים נלווים, חלקן משתמשות בכל שלושת המרכיבים הנ"ל וחלקן רק במענק או רק בתגמול הוני. במקרים מסוימים (נפוץ פחות) המענק (הבונוס) במזומן מוגדר לתקופה של מספר שנים (מענק ארוך טווח) ולא רק לשנה אחת.

כמדי שנה, אנו שמחים להגיש לכם את הסקירה אשר הוכנה ע"י צוות המומחים שלנו שביצעו ניתוח עומק של תגמול חמשת מקבלי השכר הגבוה בחברות שנכללו במדד ת"א 125 בשנת 2024 (תקנה 21).

לכאורה, לנוכח הזעזועים המשמעותיים שפקדו את המשק במהלך השנים האחרונות, הן בשל התנודתיות במצב הכלכלי הגלובאלי, התמורות במדד ובריבית ובמיוחד לנוכח האירועים בישראל במהלך השנים 2023–2024: השפעת ניסיונות המהפכה המשפטית ובמיוחד אירועי ה-7 באוקטובר והמלחמה מאז, ניתן היה לצפות להשפעה ניכרת על שכר המנהלים הבכירים במשק, במיוחד בחברות שהביצועים הפיננסיים שלהן הושפעו מהמצב. ואולם, הנתונים ה"יבשים" של התנהגות הבורסה, כפי שמשתקפים במחירי המניות הנסחרות במדד ת"א 125 - עליה של כ- 19% בשלושת הרבעונים הראשונים וגידול של כ- 8% במדד ברבעון הרביעי לבדו - מלמדים כי המשקיעים מאמינים בחברות הישראליות ובביצועיהן. בניית הנתונים של חבילת השכר והתגמול הכוללת ב-3 השנים האחרונות (2024 ביחס ל-2022), ניתן לראות כי בשנת 2023 נרשמה ירידה קלה בממוצע חבילת התגמול, אך בשנת 2024 ניכרת עלייה שחזרה לרמות דומות לממוצעי 2022 ולעיתים אף מעבר. בקרב יו"רים חלה עלייה עקבית בכל אחת משלוש השנים.

התגמול המשתנה – לאחר ירידה שנרשמה ברכיב זה בשנת 2023, חלה בשנת 2024 עלייה מובהקת במרבית הדרגים. ייתכן ומדובר בתוצאה של התאוששות מסוימת בשוק ושיפור בביצועים העסקיים בחלק מהחברות. העלייה בלטה בעיקר בגובה המענקים (21%-24% בקרב מנכ"לים ויו"רים, וכ-14% בקרב נושאי משרה אחרים), והיוותה את הגורם המרכזי לעלייה בסך חבילת התגמול. במקביל, נמשכה מגמת העלייה באחוז מקבלי התגמול ההוני, אף שגובהו לא השתנה באופן מהותי.

חברת **Compvision** נוסדה בנובמבר 2003 במטרה להוות כתובת מקצועית מובילה בכל הקשור ליצירת אסטרטגיות שכר ותגמול הקשורות למטרות ויעדים עסקיים ולתפיסה ניהולית כוללת בחברות. אחד התחומים המרכזיים בעבודת החברה הוא פיתוח שיטות יצירתיות לתגמול בכירים וקביעת מדדים בהלימה לכל המרכיבים שהוזכרו לעיל ובהתחשב ברגולציה הקיימת בנושא תגמול בכירים בחברות ציבוריות. אנו מלווים חברות מכל המגזרים - היי-טק, פיננסים, נדל"ן, מסחר ושירותים, תעשייה, מגזר ציבורי, חברות ממשלתיות ופרטיות. אנו שמחים לתרום מהניסיון העשיר והידע הרב שצברנו לאורך השנים ולהציג באופן מרוכז, פשוט ונגיש ממצאים מרכזיים ומרתקים על תגמול הבכירים לשנת 2024 וכן צפי לקראת 2025. אנו בטוחים כי תוכלו להשתמש בסקירה זו לצורך היערכות לקראת העתיד וכן כבסיס להשוואות מקצועיות שיסייעו בקבלת החלטות בנושא תגמול הבכירים.

אנו שמחים גם לעדכן כי החל מ- 1 ביוני 2025 מתמזגת פעילותה של Compvision לתוך הסניף הישראלי של EY, פירמת רואי החשבון מהגדולות והמובילות בעולם. אנו נמשיך לפעול כיחידה עסקית בתוך הפירמה ונמשיך לספק ללקוחות שלנו את השירותים המוכרים שלנו תוך הרחבת הפורטפוליו לטובת כלל הלקוחות.

בהזדמנות זו, אני מודה מקרב לב לצוות היועצים והאנליסטים שלנו שעמלו על איסוף וניתוח הנתונים והכנת הדוח, ובראשם שרון רצבי, יוכי ישראל ואלון סקבירסקי.

בברכה,

אבי ניר, מנכ"ל Compvision

ראשי פרקים

- א. מתודולוגיה
- ב. תמצית מנהלים ומבט קדימה
- ג. סה"כ תגמול שנתי לפי דרגים
- ד. מבנה חבילת התגמול לפי ענפים ודרגים
- ה. מענק בגין שנת 2024
- ו. תגמול מבוסס מניות (תגמול הוני) בגין שנת 2024
- ז. פערים מגדריים

א // מתודולוגיה

הסקירה מבוססת על נתוני החברות הציבוריות הנכללות במדד ת"א 125 ואשר פרסמו בדוחות הכספיים לשנת 2024 את נתוני התגמול של חמשת נושאי המשרה שקיבלו את התגמול הגבוה ביותר לשנת 2024. הניתוח כולל 631 תצפיות.

מבנה התגמול בדו"ח נחלק ל-3 מרכיבים, בהתאם למקובל בהצגת נתוני תגמול בכירים בדוחות הכספיים:

רכיבי תגמול	פירוט
תגמול קבוע	השכר הקבוע, לרבות תנאים נלווים לשכר כגון: רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד - מעסיק וכל הכנסה שמזקפה לשכרו של העובד, כולל דמי ניהול ודמי ייעוץ היכן שרלוונטי.
מענק במזומן	מענק ששולם בפועל במסגרת תכנית מענקים שנתית או באופן חד פעמי במהלך שנת הפעילות, לא כולל מענקי פרישה.
תגמול הוני -אופציות ו/או כלים הוניים אחרים	שווי התגמול ההוני בשנת הדיווח, בהתאם למפורסם בדוחות הכספיים של החברה על פי שיטת הדיווח החשבונאי החלה על החברה (ארה"ב/ישראל). <u>יודגש כי רובד תגמול זה משקף את הוצאה החשבונאית של החברות ולא דווקא את השווי הכלכלי של ההטבה.</u>

כל הנתונים מוצגים במונחים שנתיים ולמשרה מלאה, במקרים בהם כיהן נושא משרה בתפקידו רק חלק מהשנה, בין אם החל לכהן במהלך השנה או עזב טרם סיומה, או במקרים בהם נושא המשרה כיהן במשרה חלקית, הנתונים נורמלו לשנה מלאה ומשרה מלאה. הנרמול בוצע על כל רכיבי התגמול (עלות שכר, מענק ותגמול הוני).

לצורך הצגת הנתונים סווגו חמשת מקבלי השכר הגבוה שדווחו בתקנה 21 לארבעה דרגים:

1. יו"ר דירקטוריון (פעיל)
2. מנכ"ל
3. נושא משרה אחר
4. מנכ"ל חברת בת

א1 // התפלגות החברות בת"א 125 סווגו לפי ענפים עיקריים

סיווג לענפים עיקריים - בהתאם לסיווגים המקובלים בבורסה, למעט ענף שירותים פיננסיים שכללנו בו גם חברות ביטוח ובנקים. להלן התפלגות החברות לפי סקטורים המוצגים בדו"ח (לרשימה המלאה של החברות ראה נספח)¹:

ענף	מספר חברות במדד ת"א 125	מספר חברות שנכללו בניתוח*
נדל"ן ובנייה	35	34
טכנולוגיה	24	18
מסחר ושירותים	19	19
שירותים פיננסיים	15	14
אנרגיה וחיפוש נפט וגז	13	11
תעשייה	10	10
השקעה ואחזקות	7	7
ביומד	2	1
סה"כ	125	114

* הפער בין מספר החברות בניתוח לבין מספר החברות בת"א 125 נובע מ:

- שבע (7) חברות דואליות שטרם פרסמו דוחות כספיים או שלא כללו בהן נתוני תקנה 21 בעת הכנת המסמך: טאואר, נובה, אנרג'יאן, סאפיינס, פורמולה מערכות, קנון ומג'יק.
 - חברות שנטרלו בגלל נתוני תגמול חריגים מאוד או כפילות בנתונים (בעלי תפקידים המופיעים ביותר מחברה אחת): טבע, ניס, פיבי, וישרס אחזקות.
- בהמשך המסמך, בנייתוחים המבוססים על החלוקה לפי ענפים, לא נכלל ענף הביומד בשל מיעוט החברות.

א2 // נתונים כלליים

מספר נושאי משרה בניתוח לפי דרגים	
סה"כ	² 631
יו"ר	68
מנכ"ל	123
נושא משרה אחר	344
מנכ"ל חברת בת	96

¹ רשימת החברות במדד ת"א 125 משתנה מדי רבעון ולכן הרשימה עשויה לכלול מספר חברות שהינו קצת גבוה במעט או נמוך במעט מ-125.
² לא נכללו בנייתוחים בהמשך המסמך תפקידים שלא מתאימים לדרגים שהוגדרו, כפילויות (מופיעים בחברה ובחברת בת) ותצפיות קצה של רמת תגמול חריגה מאוד (כלפי מעלה או מטה), שאינן מייצגות את השוק (סה"כ 73 תצפיות מתוך 704).

במסמך זה מוצג ניתוח נתוני השכר והתגמול לשנת 2024 של חמשת מקבלי השכר הגבוה בחברות ציבוריות הנכללות במדד תל אביב 125. בנוסף, נערכה השוואה בין נתוני התגמול לשנת 2024 לתגמול ששולם לחמשת מקבלי השכר הגבוה בגין שנת 2023 ובגין שנת 2022.

להלן מספר נקודות מרכזיות העולות מהניתוח:

- **סך חבילת התגמול** - שנת 2024 מאופיינת בעלייה: יו"ר (7% בממוצע), מנכ"ל (6%), מנכ"ל חברת בת (14%) ונושא משרה אחר (10%). למעט בקרב היו"רים, **שנת 2024 מאופיינת בהיפוך מגמות**: עליה אצל מנכ"ל, מנכ"ל חברת בת ונושא משרה אחר לעומת ירידה ב- 2023. ההסבר לכך נעוץ בגידול ברכיב המשתנה בשנת 2024 כנגזרת משיפור בביצועי חברות רבות לעומת שנת 2023 – גידול של 28% בממוצע ברווח הנקי (בנטרול ביומד).

בבחינת **מגמות שינוי** משנת 2022 לשנת 2024 - למעט בקרב היו"רים, שם היה גידול של 14% בין 2022 ל- 2024, לא נרשם שינוי משמעותי בממוצע חבילת התגמול בשאר הדרגים לאורך שלוש השנים האחרונות.

סך חבילת התגמול- השוואה שמית – כאשר משווים את תגמול חמשת מקבלי השכר הגבוה בשנת 2024 לאלה שהופיעו גם בשנת 2023, עולה כי **חלה עלייה ממוצעת בסך חבילת התגמול בכל הדרגים**: יו"רים – עלייה של כ-13%, מנכ"לים – 11%, מנכ"לי חברות בנות – 17%, ונושאי משרה אחרים – 8%. זהו שינוי מגמה מאחר ובשנת 2023 ביחס לשנת 2022, לא היה שינוי משמעותי למעט בקרב נושא משרה אחר שם היה גידול של כ- 7%. הגורמים העיקריים לעלייה בסך חבילת התגמול הינם עלייה מתונה (3.4%) בתגמול הקבוע ועלייה משמעותית יותר במענקים (7.6% בממוצע) שנובע, כאמור, משיפור בתוצאות העסקיות. התגמול ההוני נותר ללא שינוי משמעותי בממוצע.

היחס של סך חבילת התגמול בין הדרגים השונים - נבחנו היחסים ברמת חברה בין ממוצע חבילת התגמול של נושאי המשרה האחרים, היו"ר ומנכ"ל חברת בת לבין חבילת התגמול של המנכ"ל. ממוצע היחסים של חבילת התגמול של נושאי המשרה האחרים ביחס למנכ"ל עומד על כ-55% (ירידה של 3% ביחס לנתון משנת 2023). ממצא זה מתיישב היטב עם ניסיוננו והנתונים שאנחנו רואים בקרב לקוחותינו. יחד עם זאת, חשוב לזכור שלרוב מדובר ב- 3 מקבלי השכר הגבוה (מלבד המנכ"ל והיו"ר) ולכן הפער בין שכר המנכ"ל לשכרם של כלל חברי ההנהלה יהיה גדול עוד יותר. ממוצע היחסים של חבילת התגמול של היו"ר ביחס למנכ"ל עומד על כ- 81% וממוצע היחסים של חבילת התגמול של מנכ"ל חברת בת ביחס למנכ"ל עומד על כ- 89%. יש לשים לב כי קיימת שונות גבוהה מאוד בנתונים ולכן אנו ממליצים לחברות המעוניינות לבחון או לקבוע את שכר היו"ר ביחס למנכ"ל להתבסס על ניתוחים ספציפיים נוספים מעבר למבט הכולל המפורט בדו"ח זה. יתרה מכך, חשוב לבחון את היחס

ברמת רכיב (קבוע, מענק, הוני) היות ונתונים אלו אינם זהים בכל הדרגים. לגבי תפקיד יו"ר – יש לשים לב כי במרבית המקרים מדובר במשרה חלקית וחלק לא מבוטל מהיו"רים הם גם בעלי שליטה.

- **מענקים** - בבחינת המענק בגין שנת 2024 ביחס לשנת 2023 חלה עלייה של 21%-24% בקרב יו"ר, מנכ"לים ומנכ"לי חברות בנות. נראה כי נתון זה הינו הגורם המשמעותי לעלייה אשר חלה במוצע סך חבילת התגמול. בקרב נושא משרה אחר חלה עלייה ממוצעת של כ- 14% ביחס למענקים לשנה הקודמת.

- **תגמול הוני** - ניתן לראות כי נמשכת מגמת עליית אחוז מקבלי תגמול הוני בשנת 2024 ביחס לשנת 2023 (בהמשך למגמה שראינו בין 2023 ל- 2022 ובין 2022 לבין 2021). בקרב מנכ"לים, מנכ"לי חברות בנות ונושא משרה אחר אחוז המקבלים עלה ב-1%-2%. יחד עם זאת, גובה החבילה של התגמול ההוני ללא שינוי משמעותי בשנת 2024.

- **הבדלים מגדריים** - הניתוח מחדד שוב את העובדה כי אחוז הנשים בתפקידים בכירים בחברות ציבוריות בישראל הוא קטן מאוד! קטן מידי! ושכרן גם נמוך ביחס לגברים באותו תפקיד (למעט בתפקיד יו"ר). כיום המצב בישראל מביש, ונדרשת תשומת לב ופעולה אקטיבית לשיפור המצב! הניתוח מעלה כי ייצוג הנשים בקרב חמשת מקבלי השכר הגבוה ביותר בחברות הנכללות במדד ת"א-125 גדל בשנת 2024. בקרב יו"ר דירקטוריון, 6 נשים נכללו במדגם לעומת 5 בשנה שעברה (8.8% מכלל התצפיות), עם פער חיובי של 21% לטובתן בשכר החודשי הממוצע ביחס לגברים. בקרב מנכ"לים, הפער המגדרי נותר מהותי: 4 נשים כיהנו בתפקיד (כ-3%), לעומת 2 בשנה שעברה. שכרן הממוצע נמוך בכ- 9% משכר הגברים, שיפור קל לעומת פער של 13% לטובת הגברים בשנת 2023. בקרב נושאי משרה אחרים, חלה עלייה בייצוג הנשים מ-18.5% ל-19.5%, לצד צמצום בפער השכר. ניכרת מגמה של שיפור בפערי השכר מפער של - 18% לפער של -14%.

- **מבט קדימה - תגמול שנת 2025**

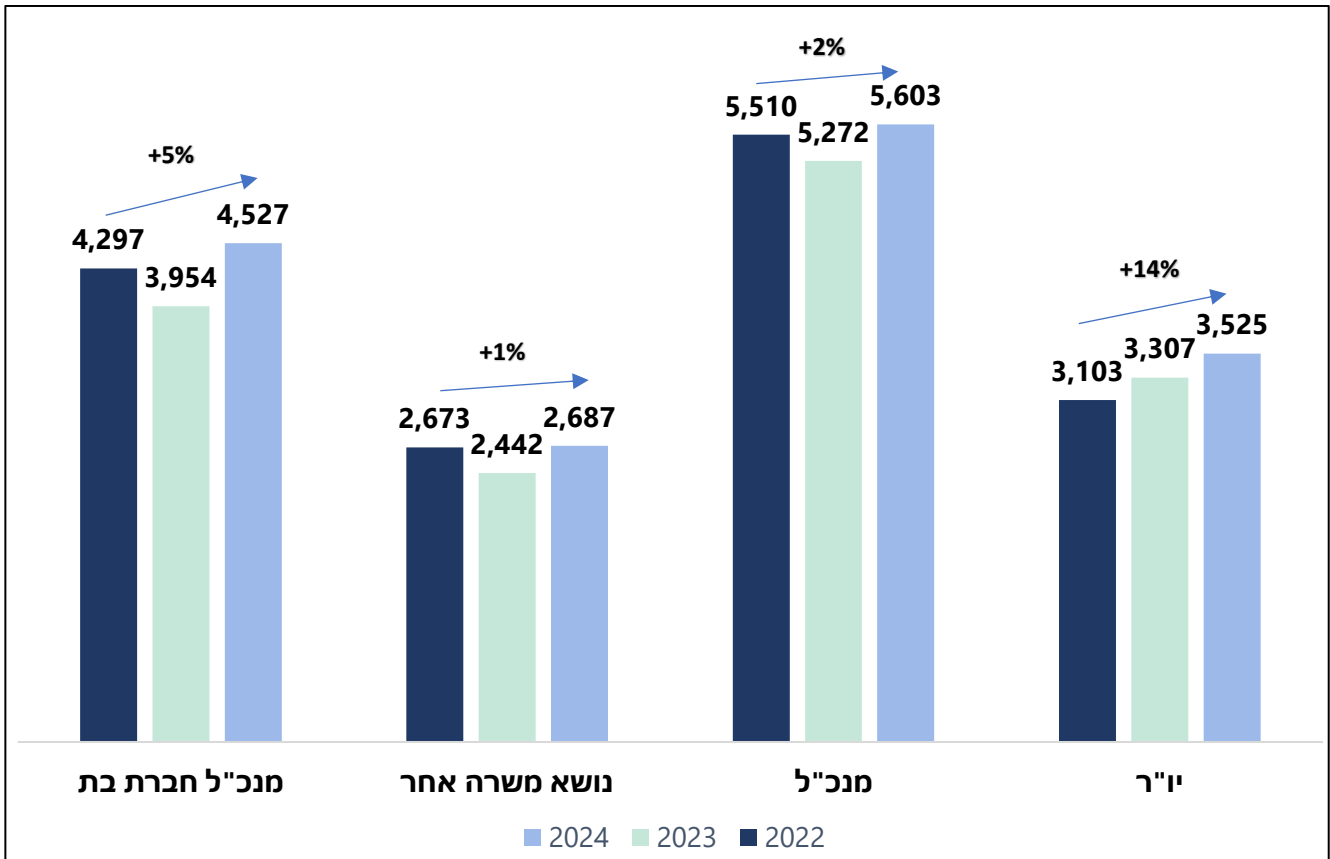
- לאחר תקופה ממושכת של אי-ודאות כלכלית וביטחונית, גם במהלך שנת 2024, נראה כי העולם העסקי מצליח לתפקד כהלכה למרות הכל. שנת 2024 התאפיינה בהתאוששות בשוק ההון ובשיפור בביצועים העסקיים של חלק מהחברות, מגמה שבאה לידי ביטוי בעלייה ברכיבי התגמול המשתנה – ובראשם המענקים. עם זאת, לא ניתן לקבוע כי מדובר בתפנית יציבה וקבועה, שכן חלק מהחברות ממשיכות לנהוג בזהירות נוכח תמונת מצב מאקרו-כלכלית מקומית וגלובלית שאינה חד משמעית.

בהתאם לכך, אנו מעריכים כי בשנת 2025 תישמר מדיניות תגמול מאוזנת, תוך המשך הבחנה בין מגזרים ותחומים, ללא שינויים מהותיים בגובה חבילות התגמול הכוללות בהסתכלות על הממוצע השנתי – כל עוד לא יחולו אירועים חריגים נוספים בפעילות המשק. חוסר הוודאות הפך להיות הסטנדרט. חברות שידעו להישאר גמישות ולהגיב מהר לשינויים, גם בהיבטי התגמול, יתמודדו טוב יותר עם האתגרים וחוסר הודאות.

- **סוגיית פערי המגדר** – אף שניכרת מגמה של צמצום פערי שכר מסוימים, הייצוג הנמוך של נשים בתפקידי ניהול בכיר נותר בעינו. לאור היקפי הייצוג המצומצמים וחוסר השיפור המשמעותי, לצערנו לא ניתן להצביע על שינוי ממשי, ולא נראה כי בשלב זה מתחוללת מגמה רחבה של התקדמות בתחום. כל עוד הסוגיה לא תטופל באופן מערכתי – הן ברמת רגולציה והן על ידי דירקטוריונים ובעלי מניות, לצערנו אנחנו לא צופים שינוי מהותי בשנים הקרובות.
- **תגמול הוני**- בשנת 2024 חל שיפור בשווי השוק של חברות רבות וכלל המדד עלה באופן משמעותי (28.6% בדומה לגידול בשווי מדד הנאסד"ק). אנו צופים כי החברות ימשיכו לעשות שימוש נרחב בכלי התגמול ההוני, מתוך רצון לשמר מנהלים ו/או לתגמלם תוך יצירת קשר עם הערך עבור בעלי המניות. כמו כן, בדומה לשנים האחרונות, קיים קושי אצל חלק מהחברות בהגדרת יעדים עסקיים מדידים וברורים לשנת 2025, כאלה המשמשים גם כבסיס לחישוב הבונוסים השנתיים במזומן, דבר שעשוי להוביל לשימוש מוגבר ברכיב שיקול הדעת בעת קביעת הבונוסים השנתיים ואולי גם להגברת השימוש בתגמול ההוני. בנוסף לכך, אנו מזהים מגמה של גידול בבחינת האפשרות להעניק תגמול הוני גם לדירקטורים ואנו צופים הגברת פעילות בנושא זה גם מול הרגולציה והמוסדיים.

ההשוואה בפרק זה כוללת את התגמול הממוצע בתפקידים השונים בגין השנים 2022, 2023 ו-2024. הגרף הבא מציג את מגמת השינוי לאורך השנים במבט על (סה"כ חבילת תגמול בכל דרג חלקי מספר בעלי התפקידים באותו דרג).

1.ג. ממוצע סך חבילת התגמול (אלפי ₪) בגין שנים 2022, 2023, 2024:



סך חבילת התגמול- מגמה - 3 שנים:

ניתן להבחין במגמת עלייה בממוצע חבילת התגמול ברוב הדרגים במהלך שלוש השנים האחרונות. הנתונים מצביעים על יציבות יחסית, לצד תנודות קלות משנה לשנה, כאשר במספר דרגים נרשמה עלייה בתגמול בשנת 2024 – הן ביחס ל-2023 והן ביחס ל-2022.

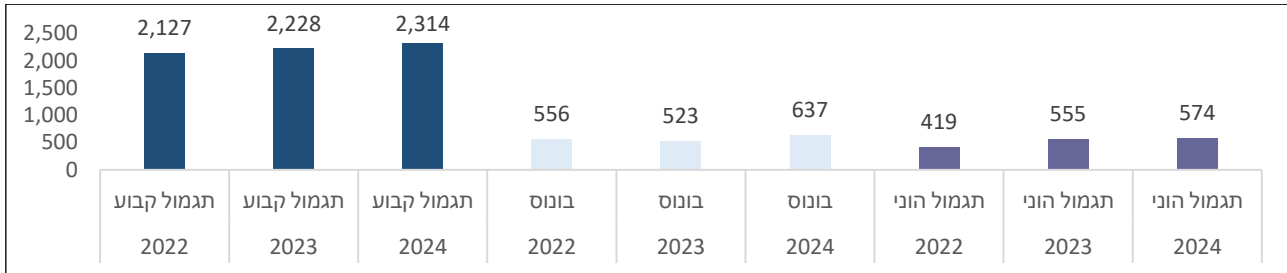
החריג הבולט הוא בדרג היו"ר, שבו ניכרת מגמת עלייה עקבית לאורך כל התקופה: עלייה של כ-6% בממוצע בין 2022 ל-2023, ולאחריה עלייה חדה יותר – כ-8% – בין 2023 ל-2024. בסך הכול מדובר בעלייה מצטברת של כ-14% בשלוש השנים – העלייה המשמעותית ביותר מכלל בעלי התפקידים, אשר אצל רובם נעה בין 1% ל-5%.

³ סה"כ תגמול שנתי ממוצע ת"א 125 - סך חבילת התגמול של הדרג חלקי מספר בעלי התפקיד באותו דרג (רשימת החברות ובעלי התפקידים אינם זהים בכל שנה).

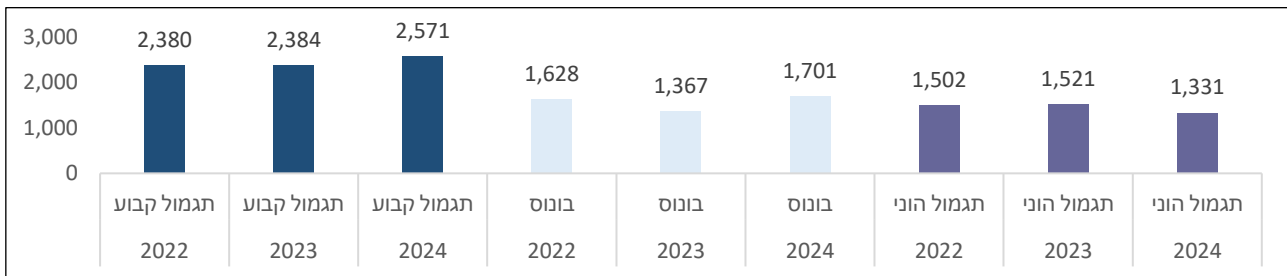
בגרפים הבאים, ניתן לראות את פירוט חבילת התגמול עבור כל אחד מהתפקידים, בהתפלגות לרכיבי התגמול המרכזיים לאורך שלוש השנים האחרונות. הפירוט מאפשר לבחון לא רק את השינויים בסך התגמול, אלא גם את הדגשים והמשקלים השונים שניתנו לכל רכיב בתמהיל הכולל של התגמול עבור כל

דרג:

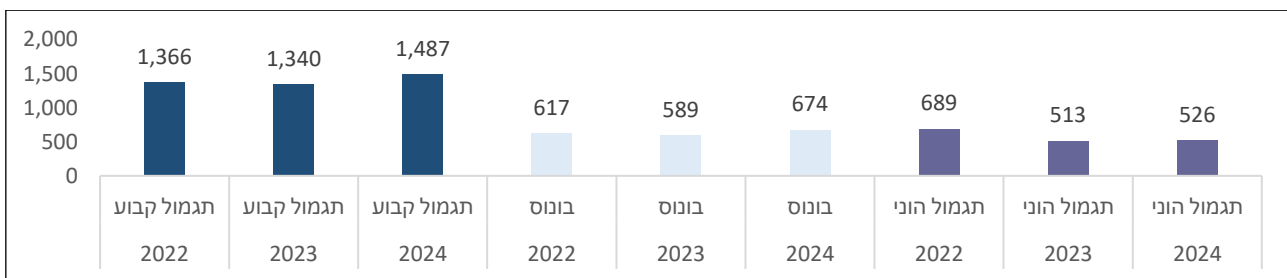
י"ר דירקטוריון



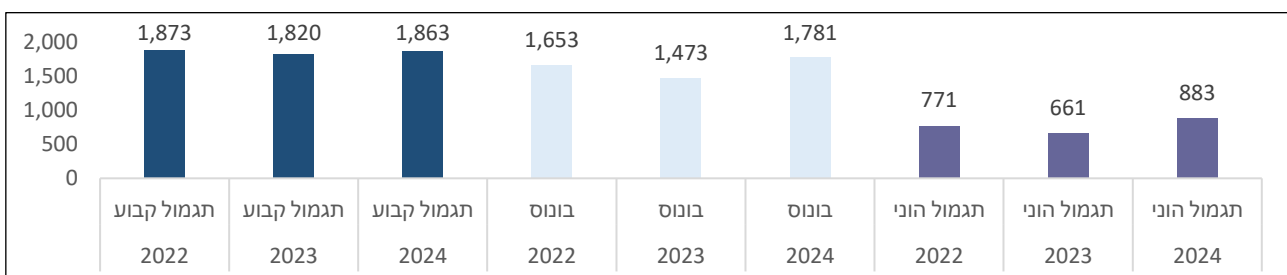
מנכ"ל



נושא משרה אחר



מנכ"ל חברת בת



מן הנתונים עולה כי בכל הדרגים חלה עלייה מסוימת ברכיב התגמול הקבוע לאורך התקופה. גם ברכיב המענקים (ובפרט הבונוסים) ניכרת עלייה בשנת 2024 בהשוואה ל-2023, מה שעשוי להעיד על התאוששות בשוק ושיפור בתוצאות העסקיות, שכן בונוסים נגזרים לרוב מביצועים. העלייה הבולטת בתגמול הכולל של היו"רים לעומת 2022 נובעת בעיקר מגידול ברכיב זה.

ברכיב התגמול ההוני נרשמו שינויים מגוונים בין הדרגים, ללא מגמה אחידה.

ג2 // שינוי בסך חבילת התגמול בין שנת 2023 לשנת 2024 - בחינה שמית (אותו מנהל באותה חברה שנה מול שנה)

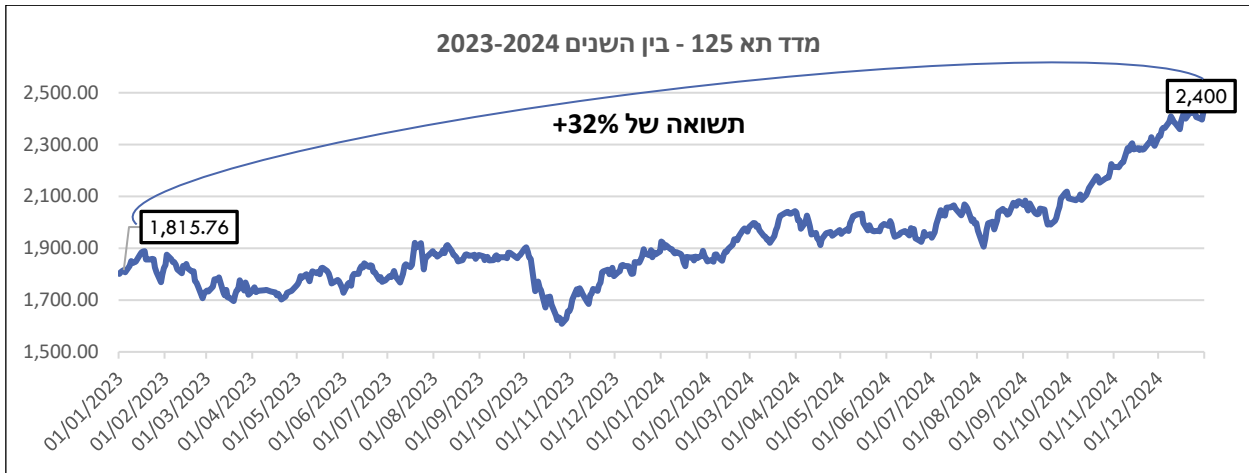
ממוצע אחוז שינוי בסך חבילת התגמול ⁴ - שנת 2024 מול שנת 2023	מספר מנהלים	
13.1%	47	יו"ר
11.4%	85	מנכ"ל
7.65%	196	נושא משרה אחר
17.47%	64	מנכ"ל חברת בת

בשנה שעברה, בבחינה שמית של השינוי בתגמול, לא נצפו שינויים משמעותיים ברמת סך חבילת התגמול. למעט בקרב יו"ר, העלויות שנרשמו היו מתונות ונעו סביב שיעור עליית מדד המחירים לצרכן. לדוגמה: יו"ר – עלייה ממוצעת של 14.4%, מנכ"ל – 3.2%, מנכ"ל חברת בת – 2.96% ונושאי משרה אחרים – 6.68%.

הנתונים השנה מצביעים על מגמה שונה: נרשמה עלייה ממוצעת גבוהה יותר בכלל הדרגים – בין 8% ל-17.5%, תוך חיזוק של התמונה האגרגטיבית של שיפור בתגמול בפועל. נראה כי המגמה השנה אינה נובעת רק משינויים במבנה החבילה, אלא גם מביצועים טובים יותר של החברות, **כפי שמתבטא בעיקר ברכיב המענקים.**

לאור השינוי בתגמול בין השנים 2023-2024, **בחנו את התנהגות מחירי המניות שנסחרות במדד ת"א 125.** נראה כי חלה מגמת גידול לאורך כל השנה- מתונה יותר בשלושת הרבעונים הראשונים (כ-19%) ביחס לגידול במדד ברבעון הרביעי (כ-8%). התאוששות זו מצביעה על אמון הציבור בחברות הישראליות ובביצועיהן.

⁴ ממוצע של יחסים בין סך חבילה של כל מנהל בשנת 2024 לסך החבילה של כל מנהל בשנת 2023.



ג3 // יחס סך חבילת התגמול של יו"ר ונושאי משרה אחרים לסך חבילת התגמול של המנכ"ל⁵ – ללא חברות דואליות

סך חבילת התגמול ביחס למנכ"ל			שם ענף (מספר חברות)
מנכ"ל חברת בת	נושאי משרה אחר	יו"ר	
41%	51%	42%	תעשייה (9)
86%	46%	69%	מסחר ושרותים (19)
75%	48%	108%	נדל"ן ובנייה (34)
53%	44%	76%	אנרגיה וחיפושי נפט וגז (11)
110%	90%	108%	השקעה ואחזקות (7)
129%	77%	89%	שרותים פיננסיים (14)
62%	68%	62%	טכנולוגיה (12)
83%	56%	85%	סה"כ (106)

גם השנה ניכרת שונות גבוהה ביחסי התגמול בין הדרגים, הן בין ענפים שונים והן בתוך הענפים עצמם. עם זאת, בניגוד לשנים קודמות, בהן ממוצע היחס של יו"ר ומנכ"ל חברת בת היה קרוב מאוד ל-100% מתגמול המנכ"ל, השנה הנתונים מציגים תמונה מתונה יותר.

בחינה לפי ענפים מצביעה על הבדלים מובהקים:

- בענפי **השקעות, נדל"ן ושרותים פיננסיים**, תגמול היו"ר (מותאם למשרה מלאה) משתווה ולעיתים אף עולה על תגמול המנכ"ל (למשל בענף ההשקעות – 108%).
- לעומת זאת, בענפי **טכנולוגיה, תעשייה ואנרגיה** היחס נמוך משמעותית, לעיתים אף מתחת ל-60%.

⁵ החישוב בוצע ברמת חברה ולאחר מכן ממוצע היחסים בכל ענף.

השערות אפשריות להסבר הפערים:

- בענפים מסוימים, בעיקר כאלה המאופיינים בחברות משפחתיות או מבנה שליטה ריכוזי, תפקיד היו"ר נושא אחריות ניהולית רחבה ולעיתים אף חופף חלק מתפקידי המנכ"ל. במקרים אלו, תגמול היו"ר עשוי להיות גבוה יותר בהתאם להיקף המעורבות בפועל.
 - **שיקולים רגולטוריים וענפיים** – קיימים ענפים, בעיקר שירותים פיננסיים, בהם רגולציה או הנחיות פנימיות מגבילות את מבנה וגבולות התגמול לבעלי תפקידים בכירים. תכתיבים אלה עשויים ליצור שונות בהקצאת הרכיבים השונים בחבילת התגמול ואף בפערים בין הדרגים.
- כאשר בוחנים את היחס החציוני, התמונה מתונה יותר: יו"ר - 79%, נושא משרה אחר - 51% ומנכ"ל חברת בת - 74%. נתונים אלו עשויים להעיד כי בענפי שוק מסוימים ובחלק קטן מהחברות קיימות רמות תגמול גבוהות במיוחד, אשר מעלות את הממוצע אך אינן מייצגות את התמונה הכללית. הדבר בולט במיוחד בדרג יו"ר ובדרג מנכ"ל חברת בת. המשמעות הינה כי בקרב מרבית החברות, דרגים אלו מתוגמלים נמוך ביחס למנכ"ל.

ג4 // היחס בין סך חבילת התגמול בחברות דואליות לסך חבילת התגמול בחברות הנסחרות בת"א בלבד.⁶

סוג חברה	מנכ"ל	נושא משרה אחר	יחס
ת"א בלבד (106)	5,287	2,508	47%
דואלית (8) ⁷	10,139	4,702	46%
יחס	52%	53%	

בבחינה של סך חבילת התגמול נמצא כי:

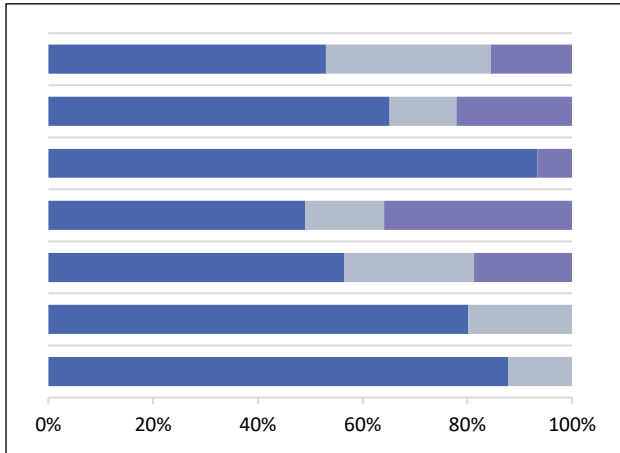
- חבילת התגמול למנכ"ל בחברות דואליות גבוהה כמעט פי שניים מזו שבחברות הנסחרות בת"א בלבד (10.1 מיליון ש"ח לעומת 5.3 מיליון ש"ח).
- גם בקרב נושאי משרה אחרים, רמת התגמול גבוהה משמעותית בחברות הדואליות (4.7 מיליון ש"ח לעומת 2.5 מיליון ש"ח).
- עם זאת, היחס בין תגמול נושאי משרה למנכ"ל נותר דומה בשני סוגי החברות – 46% בת"א בלבד ו- 47% בדואליות, כלומר לא נצפה פער מהותי במבנה הפנימי של התגמול בין הדרגים.

⁶ בניגוד לניתוח היחסים לפי ענפים שהוצג קודם, שבו התבססנו על ממוצע יחסי התגמול לכל ענף ויחס בין רכיבי התגמול בכל חברה, הניתוח הנוכחי מציג ממוצע של סך חבילת התגמול בכלל החברות – ללא פילוח ענפי. מסיבה זו, ייתכנו פערים בתמונה המתקבלת בין שני סוגי הניתוחים.

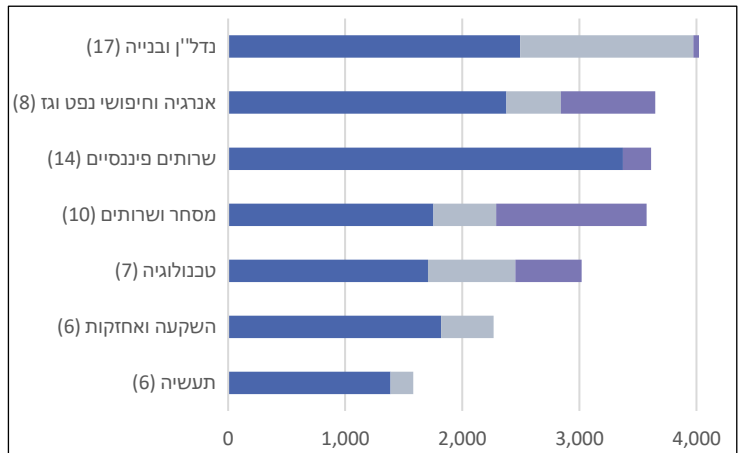
⁷ חלק מחברות הדואליות אשר נכללות במדד ת"א 125 נוטרלו מהניתוח (כגון נייס וטבע) וחלק נוסף למועד הכנת הדוח טרם פרסמו את דוחותיהם הכספיים.

יו"ר דירקטוריון (68 נושאי משרה)

תמהיל התגמול הממוצע לפי ענפים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** (אחוז מסך התגמול)



ממוצע סך חבילת תגמול לפי רכיבים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** בחלוקה לענפים (אלפי שקלים)



* בסוגריום מצוין מספר נושאי משרה בקבוצה

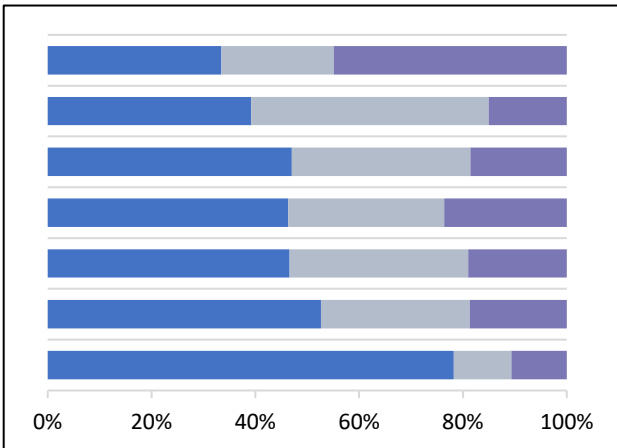
ניתן לראות כי, בהלימה לדרישות הרגולציה, התגמול של יושבי ראש דירקטוריון במגזר הפיננסי בשנת 2024 התבסס ברובו על רכיב קבוע, באופן מובהק ומשמעותי. בנוסף, בענפי ההשקעה והאחזקות וכן התעשייה לא הוענקו כלל מענקי תגמול הוני במהלך השנה, ובענף הנדל"ן והבנייה הוענקו מענקים הוניים מעטים בלבד – לשלושה יו"רים מתוך כלל החברות בענף. יש לציין כי בענפי השקעה ואחזקות (3 מתוך 6), תעשייה (4 מתוך 6) ונדל"ן ובנייה (9 יו"רים) שיעור גבוה מהיו"רים הם גם בעלי שליטה, דבר שעשוי להסביר את היעדר התגמול ההוני בענפים אלו.

מעניין לציין כי למרות שמרבית רכיב התגמול בענף הנדל"ן והבנייה הוא קבוע, אחוז המענקים מתוך חבילת התגמול הכוללת בענף זה היה הגבוה ביותר – 31%. ייתכן שהדבר נובע מהיעדר כמעט מוחלט של תגמול הוני, כך שהמענק הופך לרכיב המשתנה המרכזי ומקבל משקל יחסי גבוה יותר במבנה התגמול.

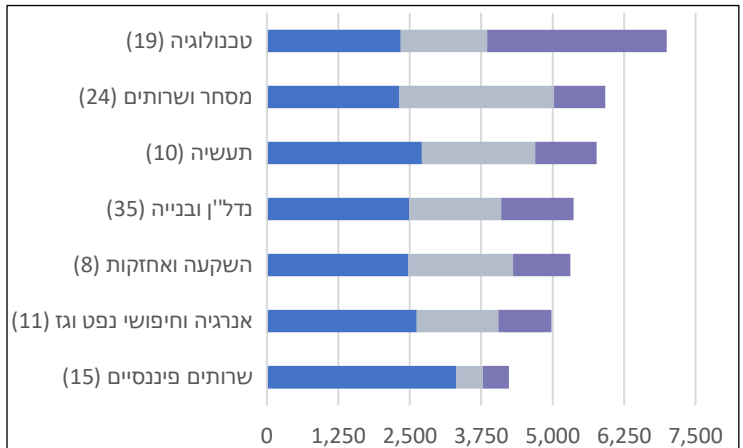
בענף המסחר והשירותים נרשם תגמול הוני גבוה יחסית, אך הוא נובע מארבע הענקות בודדות בגובה משמעותי, כאשר בשאר החברות בענף לא הוענק כלל תגמול הוני בשנת 2024.

⁸ בפרק זה לא מוצג ענף הביומד עקב מיעוט תצפיות רלוונטיות לניתוח זה (חברה אחת בלבד).

תמהיל התגמול הממוצע לפי ענפים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** (אחוז מסך התגמול)



ממוצע סך חבילת התגמול לפי רכיבים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** בחלוקה לענפים (אלפי שקלים)



* בסוגריום מצוין מספר נושאי משרה בקבוצה

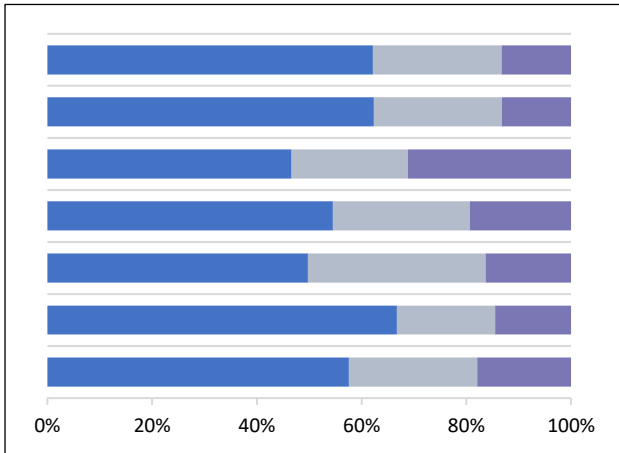
בגרפים הנ"ל ניתן לזהות שונות גבוהה בסכומי התגמול בין הענפים השונים, כאשר ענף הטכנולוגיה מוביל את הרשימה באופן מובהק – בדומה לשנת 2023. הובלה זו נובעת בעיקר מהשימוש הנרחב בתגמול הוני, אשר מהווה כ-45% מחבילת התגמול הכוללת – שיעור חריג בגובהו ביחס לשאר הענפים. בשאר הענפים מתקבלת תמונה שונה: התגמול ההוני מהווה לכל היותר כ-25% מהחבילה, כאשר ברוב המקרים המענקים גבוהים כמעט פי שניים מהתגמול ההוני.

בנוסף, בדומה לדפוס שנצפה בקרב יושבי ראש דירקטוריון, גם התגמול של מנכ"לים במגזר השירותים הפיננסיים בשנת 2024 התבסס באופן מובהק על רכיב קבוע.

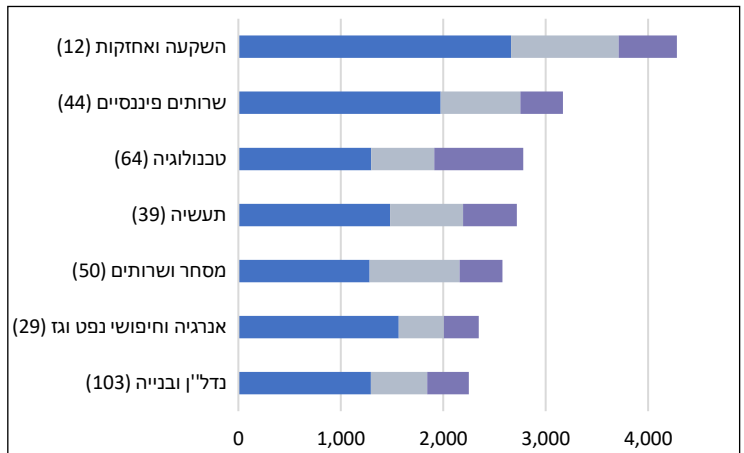
שונות זו בין הענפים משקפת ככל הנראה הבדלים מבניים ואסטרטגיים בתפיסת התגמול. ענף הטכנולוגיה, המאופיין בפעילות חדשנית ובצמיחה מואצת, עושה שימוש רחב בכלי תגמול הוני כחלק מהנעת מנהלים לטווח ארוך. לעומתו, בענפים שבהם רמות אי-הוודאות או פוטנציאל הצמיחה נמוכים יותר, עיקר התגמול מתבסס על רכיב קבוע ועל מענקים המבוססים על ביצועי החברה והביצועים האישיים של המנכ"ל.

נושא משרה אחר (344 נושאי משרה)

תמהיל התגמול הממוצע לפי ענפים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** (אחוז מסך התגמול)



ממוצע סך חבילת התגמול לפי רכיבים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** בחלוקה לענפים (אלפי שקלים)

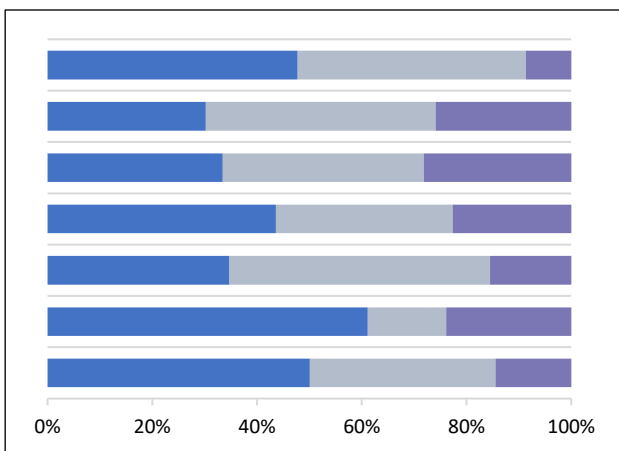


* בסוגריים מצוין מספר נושאי משרה בקבוצה

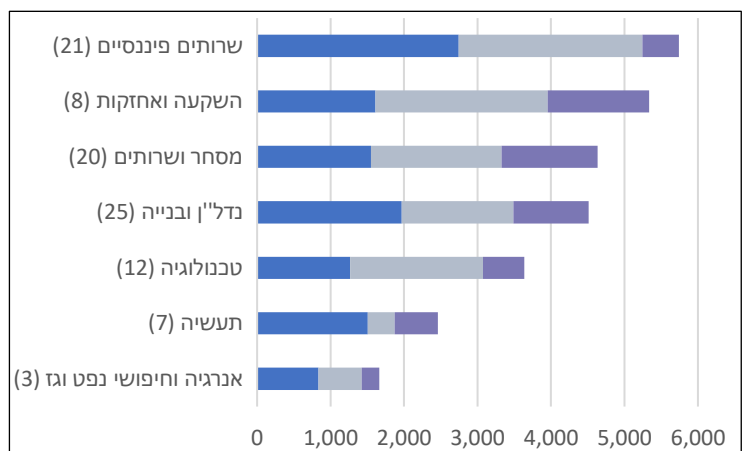
גם בקרב נושאי משרה אחרים, ענף ההשקעה והאחזקות ממשיך להוביל את הטבלה, בדומה לשנים קודמות, עם חבילות תגמול גבוהות במיוחד (חברות כגון קבוצת אלקו וחברה לישראל). בדומה לדפוס שנצפה בקרב מנכ"לים, גם כאן בולט ענף הטכנולוגיה בתגמול ההוני: שיעור הרכיב ההוני בענף זה הוא הגבוה ביותר לעומת שאר הענפים, ומהווה עד 19% מסך החבילה. בשאר הענפים התמונה אחידה למדי, הרכיב הקבוע נותר המרכיב המרכזי והמשמעותי ביותר בחבילת התגמול, בעוד התגמול ההוני והמענקים תופסים נתח קטן יותר.

מנכ"ל חברת בת (96 נושאי משרה)

תמהיל התגמול הממוצע לפי ענפים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** (אחוז מסך התגמול)



ממוצע סך חבילת התגמול לפי רכיבים: **תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני** בחלוקה לענפים (אלפי שקלים)



* בסוגריים מצוין מספר נושאי משרה בקבוצה



מנכ"ל חברות בנות בענף השירותים הפיננסיים תופסים מיקום גבוה בדירוג, עם חבילות תגמול מרשימות. גם כאן, בדומה למגמות שזוהו בתפקידים אחרים בענף, רכיב התגמול ההוני מהווה אחוז קטן מהחבילה – כ-9% בלבד.

מעניין לראות כי בשונה מתפקידים אחרים, שבהם ענף הטכנולוגיה בלט באחוז גבוה של תגמול הוני, בקרב מנכ"ל חברות בנות בענף זה רכיב ההוני עומד על 15% בלבד, ואילו המענקים מהווים נתח משמעותי במיוחד – כ-50% מסך חבילת התגמול.

לעומת זאת, בענף התעשייה בולטת תמונה אחרת: המענקים נמוכים יחסית, במיוחד בהשוואה לרכיב הקבוע, שממשיך להוות את עיקר התגמול גם ברמת מנכ"ל החברות הבנות.

פרק זה מתמקד במנהלים אשר קיבלו מענק בגין שנת 2024 ובגין שנת 2023 (לא בהכרח אותם מנהלים).

ה1 | גובה המענק הממוצע והחציוני בחתך דרג בשנת 2024 מול 2023

יש לבחון את הממוצע ואת החציון במקביל, לאור מקרים של הענקת מענקים גבוהים מאוד אשר מעלים את הממוצע ביחס לחציון.

קבוצה	שנים	שיעור מקבלי המענק	גובה המענק החציוני למקבל (מיליוני ₪)	גובה המענק ממוצע למקבל (מיליוני ₪)
יו"ר דירקטוריון (מנורמל)	2023	34% (23 מנהלים)	1.6	1.5
	2024	35% (24 מנהלים)	1.8	1.8
מנכ"ל	2023	75% (88 מנהלים)	1.4	1.8
	2024	82% (102 מנהלים)	1.5	2.1
נושא משרה אחר	2023	85% (282 מנהלים)	0.5	0.7
	2024	89% (306 מנהלים)	0.6	0.8
מנכ"ל חברת בת	2023	87% (85 מנהלים)	1.0	1.7
	2024	93% (90 מנהלים)	1.2	1.9

בשנת 2024 נרשמה עלייה של עד כ- 5% בשיעור המנהלים שקיבלו מענק, כמעט בכל הדרגים – למעט יושבי ראש דירקטוריון, שם לא חל שינוי מהותי. מגמת העלייה באה לידי ביטוי גם בגובה המענקים עצמם: בקרב מנכ"לים חלה עלייה של 16% בחציון ושל 7% בממוצע, בעוד שמנכ"לי חברות בנות רשמו עלייה של 20% בחציון ושל 11% בממוצע. ייתכן שמגמה זו משקפת שיפור כללי במצב השוק, אשר איפשר לחברות להעניק מענקים גבוהים יותר.

תגמול הוני בחברות ישראליות מוענק לרוב באמצעות שני כלים עיקריים:

1. אופציות לרכישת מניות החברה
2. יחידות מניה חסומות (RSU)

בהתאם לכללי הדיווח החשבונאי, גובה התגמול ההוני כפי שמפורסם בדו"חות הכספיים של החברות ומוצג בסקירה זו, משקף את **השווי החשבונאי** של ההענקה המיוחס לשנה מסוימת. יודגש כי השווי "הכלכלי" השנתי הממוצע של ההטבה למנהל ספציפי יכול להיות שונה מהותית מהשווי החשבונאי של ההטבה. יתרה מזו, כאשר מדובר בתגמול הוני המוענק באמצעות אופציות - ייתכן אף מצב בו מחיר המימוש של המניה גבוה יותר, לעיתים משמעותית, משווי המניה במועד ההענקה כך שבעיני הניצע האופציות לא כדאיות למימוש ("אופציות מחוץ לכסף") במועד ההענקה עצמו או בסמוך אליו.

1. גובה תגמול הוני בחתך דרג ולאורך השנים לפי שווי חשבונאי שנתי במונחים כספיים ובכפולות שכר בסיס:

קבוצה	שנה	שיעור מקבלי תגמול הוני	גובה תגמול הוני החציוני למקבל-שווי חשבונאי (מיליוני ₪)	גובה תגמול הוני ממוצע למקבל-שווי חשבונאי (מיליוני ₪)
יו"ר דירקטוריון (מנורמל)	2023	28% (19 מנהלים)	0.8	2.0
	2024	28% (19 מנהלים)	1.1	2.1
מנכ"ל	2023	62% (72 מנהלים)	1.7	2.4
	2024	62% (76 מנהלים)	1.6	2.2
נושא משרה אחר	2023	73% (239 מנהלים)	0.5	0.7
	2024	74% (254 מנהלים)	0.4	0.7
מנכ"ל חברת בת	2023	62% (60 מנהלים)	0.6	1.1
	2024	64% (62 מנהלים)	0.6	1.4

מהשוואת הנתונים בין השנים ניתן לזהות מספר מגמות ושינויים מעניינים בתמונת התגמול ההוני בקרב קבוצות התפקידים השונות:

- **שיעור מקבלי התגמול ההוני נותר יציב יחסית בכל הקבוצות** – כלומר, לא נרשמו שינויים מהותיים בשיעור המנהלים שקיבלו תגמול הוני בין 2023 ל-2024, מה שעשוי להעיד על מדיניות תגמול עקבית מצד החברות, לפחות בטווח הקצר.

- נמשכת מגמת השונות בין הקבוצות באופי ובגובה התגמול ההוני – המנכ"לים ממשיכים להוביל בשיעור מקבלי התגמול ההוני, אך עם ירידה קלה בחציון ובממוצע לעומת השנה הקודמת, מה שעשוי להעיד על שינוי בתמהיל ההענקות.

- מנכ"לי חברות בת: מגמת התחזקות – גם בשיעור המקבלים וגם בגובה הממוצע, ניכרת עלייה, מה שעשוי לרמז על שינוי במדיניות התגמול ביחס לתפקיד זה, אולי כחלק ממאמץ לשמר ולתגמל מנהלים בתפקידי מפתח בחברות הבנות.

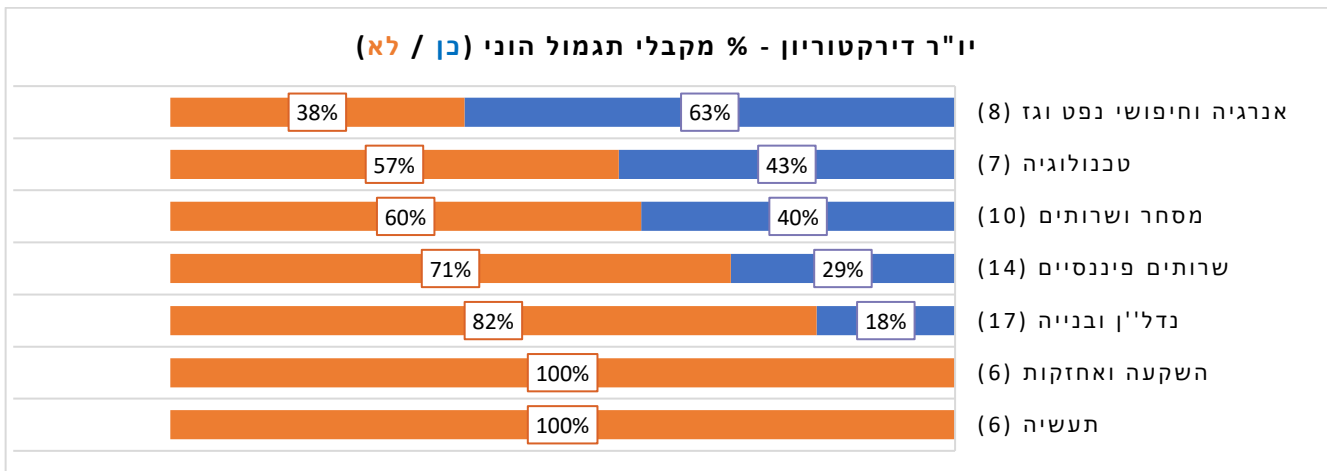
- פערים גבוהים בין חציון לממוצע בכל הקבוצות – בעיקר ביו"רים ובמנכ"לים, מה שמעיד על שונות גבוהה מאוד בין מקבלי התגמול – כלומר, ישנם מנהלים בולטים שמקבלים תגמול הוני גבוה מאוד שמושך את הממוצע למעלה, בעוד שהרוב מקבלים תגמול נמוך משמעותית.

21 // תגמול הוני לפי ענפים

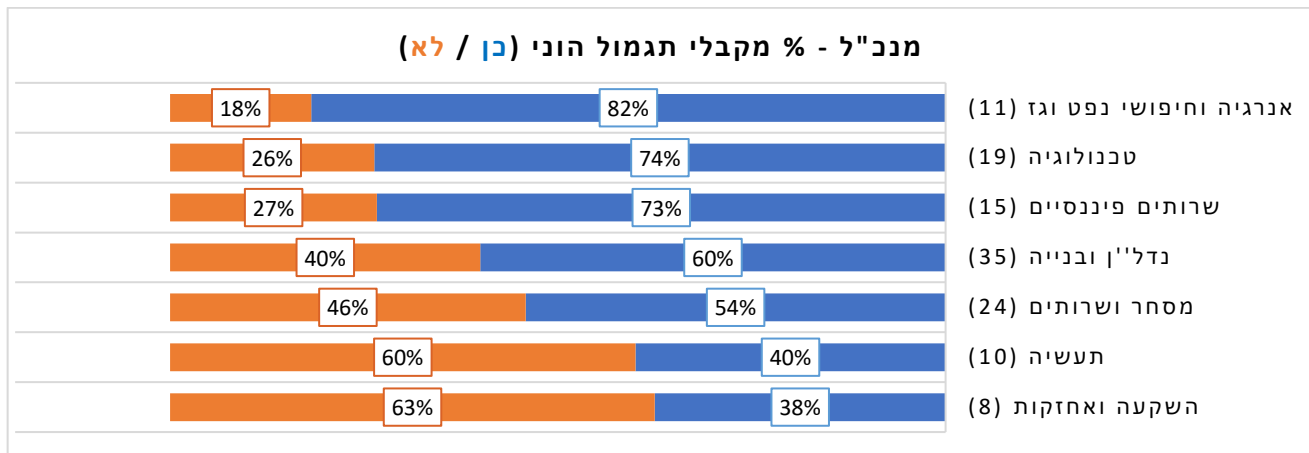
קיימת שונות משמעותית בין הענפים השונים בהיקף השימוש בתגמול מבוסס מניות בחבילת התגמול לבכירים. חשוב לשים לב בכל ניתוח למספר נושאי המשרה בניתוח בכל ענף.

הגרפים הבאים מציגים את היחס בכל ענף בין מנהלים אשר כן / לא קיבלו תגמול הוני בשנת 2024, בסוגריים מצוין מספר נושאי משרה בקבוצה:

א. יו"ר דירקטוריון

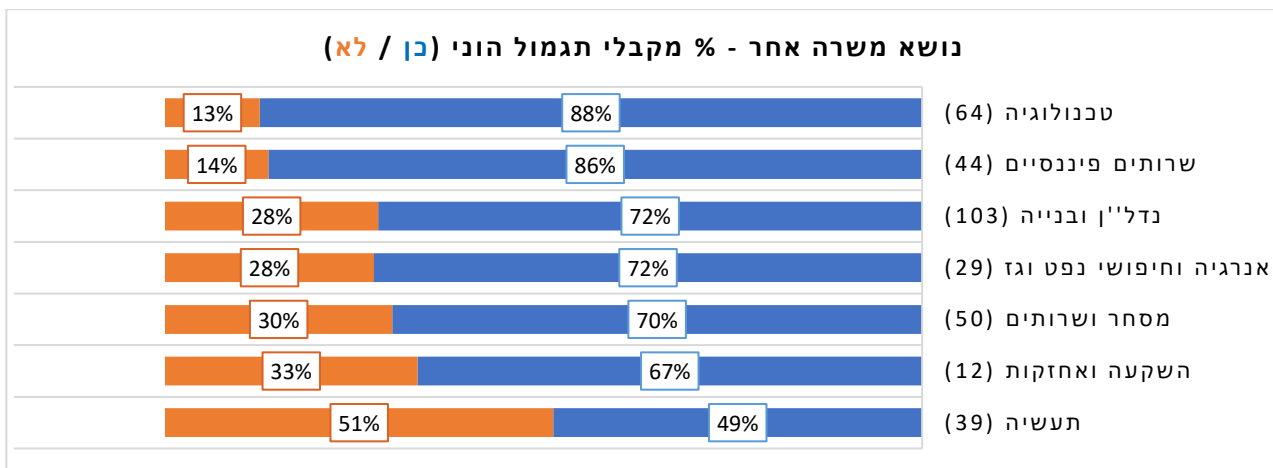


מהגרף עולה כי קיימים פערים מהותיים בין ענפים בשיעור יושבי ראש דירקטוריון שקיבלו תגמול הוני. בענפי האנרגיה והתשתיות, שירותים פיננסיים וטכנולוגיה נרשם שיעור גבוה יחסית של יושבי ראש שמקבלים תגמול הוני – 63%, 43% ו-40% בהתאמה. לעומת זאת, בענפים כמו תעשייה, השקעה ואחזקות אנו רואים תמונה שבה לא קיבלו תגמול הוני בכלל בשנת 2024.



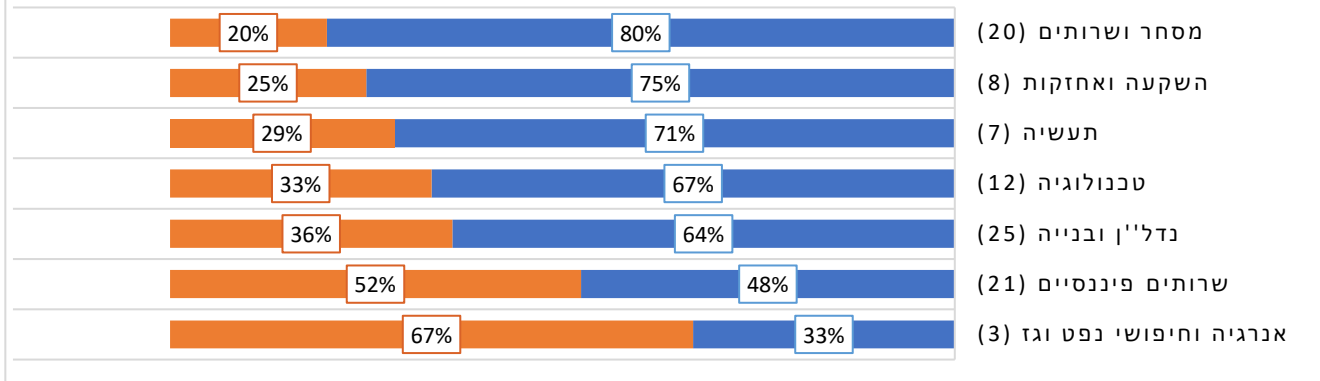
ניתן לראות כי ברוב הענפים שיעור המנכ"לים המקבלים תגמול הוני הוא גבוה, אולם קיימת שונות בין ענפים. בענף האנרגיה וחיפושי נפט וגז בולט שיעור גבוה במיוחד של מקבלי תגמול הוני – 82% מהמנכ"לים, המעיד על שימוש נרחב במנגנון זה ככלי תמרוץ להנהלה בכירה בענף זה. גם בענפי הטכנולוגיה (74%) והשירותים הפיננסיים (73%) שיעור מקבלי התגמול ההוני גבוה. לעומת זאת, בענפים כמו תעשייה (40%) והשקעה ואחזקות (38%) שיעור המנכ"לים שקיבלו תגמול הוני נמוך יותר.

ג. נושא משרה אחר



מהגרף עולה כי ברוב הענפים נרשם שיעור גבוה של נושאי משרה אחרים המקבלים תגמול הוני, אך עדיין קיימת שונות בין הענפים. בענפי הטכנולוגיה והשירותים הפיננסיים, למעלה מ-85% מנושאי המשרה קיבלו תגמול הוני – שיעור גבוה יחסית לעומת שאר הענפים. גם בענפי הנדל"ן, האנרגיה והמסחר נרשמו שיעורים גבוהים של כ-70%. מנגד, בענף התעשייה רק 49% מנושאי המשרה מקבלים תגמול הוני – הנמוך ביותר מבין כלל הענפים.

מנכ"ל חברת בת - % מקבלי תגמול הוני (כן / לא)



ישנם פערים משמעותיים בין הענפים בשיעור מנכ"לי חברות בנות שקיבלו תגמול הוני. בענפי המסחר והשירותים, ההשקעות והתעשייה, נרשמו שיעורים גבוהים יחסית – בין 71% ל-80% ממנכ"לי החברות הבנות מקבלים תגמול הוני. לעומת זאת, בענפים כמו שירותים פיננסיים ואנרגיה, השיעור נמוך יותר, 48% ו-33% בהתאמה.

1ז | ייצוג נשים בקרב 5 המקבלי השכר הגבוה ביותר בהנהלת החברות במדד ת"א 125:

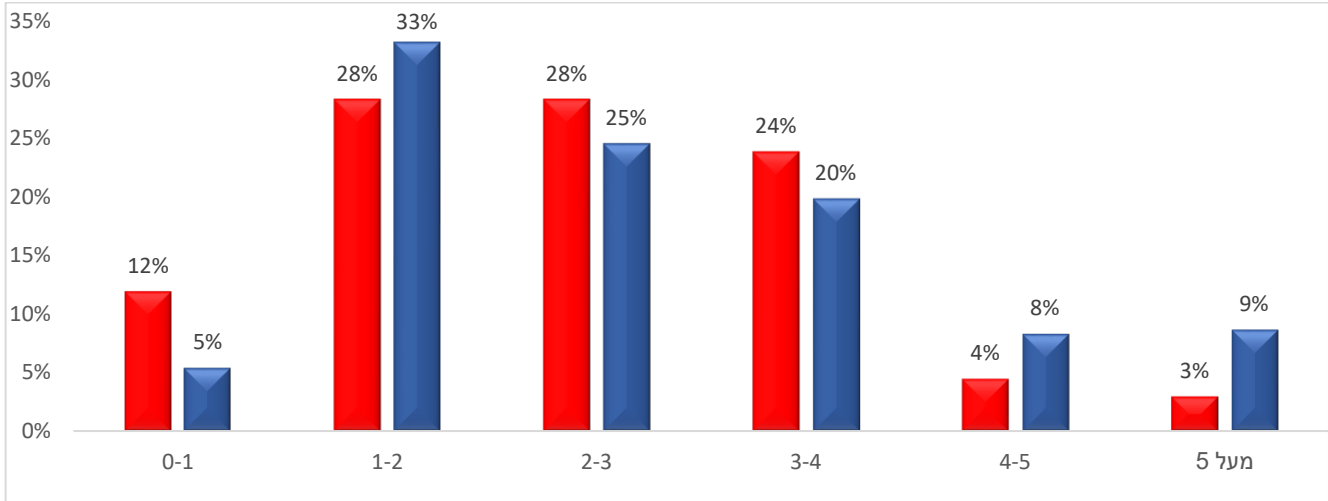
קבוצה	שנים	גברים	נשים	אחוז נשים בכל קבוצה	פער בממוצע סה"כ חבילת התגמול נשים מול גברים*
יו"ר דירקטוריון	2023	62	5	7.5%	27%
	2024	62	6	8.8%	21%
מנכ"ל	2023	114	2	1.7%	-13%
	2024	119	4	3.3%	-9%
נושא משרה אחר	2023	268	61	18.5%	-18%
	2024	277	67	19.5%	-14%
מנכ"ל חברת בת	2023	91	6	6.2%	-48%
	2024	89	7	7.3%	-24%

* חושב כפער בין חבילת התגמול הממוצעת של הנשים לבין חבילת התגמול הממוצעת של הגברים **חלקי** חבילת התגמול הממוצעת של הגברים.

בשנת 2024 ייצוג הנשים בתפקידי יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל ומנכ"לי חברות בנות נותר נמוך – כמעט ללא שינוי ביחס לשנת 2023. בכל הקבוצות נמדד פער בשכר לרעת הנשים, למעט בתפקידי יו"ר דירקטוריון – שם חבילת התגמול הממוצעת של נשים הייתה גבוהה מזו של הגברים.

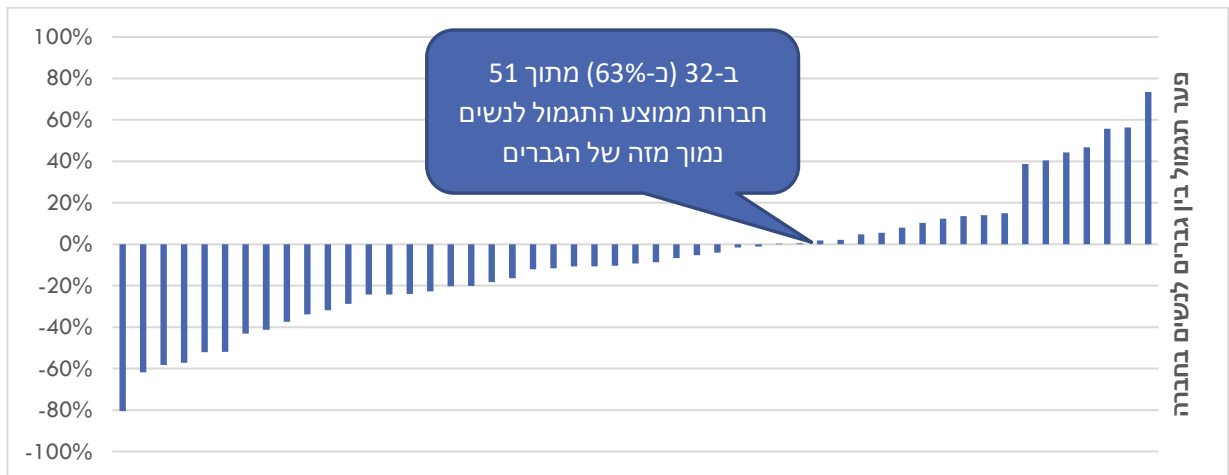
22 // התפלגות תגמול "נושא משרה אחר" לפי סך התגמול השנתי (מיליוני שקלים) - נשים/ גברים

בקרב הנשים כ-59% (עלייה של 3% ↑ ביחס לשנת 2023) מקבלות תגמול מעל 2 מיליון שקלים לעומת 62% (עלייה של 4% ↑ ביחס לשנת 2023) בקרב גברים:



32 // הגרף להלן מציג את פערי התגמול הממוצע בין נושאי משרה (לא כולל יו"ר ומנכ"ל) לפי המגדר.

כל עמודה מציגה את המצב באחת מ-51 חברות אשר דיווחו בתקנה 21 תגמול של נושאי משרה משני המגדרים.



ב-32 חברות מתוך 51 חברות (63%) התגמול הממוצע לנשים היה נמוך מזה של הגברים בתפקידי נושא משרה (לא כולל יו"ר ומנכ"ל). בחלק מהחברות נרשמו פערים משמעותיים לרעת הנשים, שהגיעו אף ל-80%. מנגד, במספר חברות נצפו פערים חיוביים לטובת נשים – אך בהיקף קטן יותר.

נספח - רשימת החברות במדד ת"א 125 נכון למועד הניתוח

*ענפים בבורסה : ביטוח ובנקים שונו לשירותים פיננסיים לצורך הניתוח (סומנו בכוכבית)

שם החברה	ענף בבורסה	ענף בניתוח
או פי סי אנרגיה	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-אנרגיה	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
אנרג'יאן	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-חיפושי נפט וגז	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
בזן	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-אנרגיה	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
דלק קבוצה	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-חיפושי נפט וגז	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
ישראלמקו יהש	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-חיפושי נפט וגז	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
משק אנרגיה	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-אנרגיה	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
נאוויטס פטר יהש	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-חיפושי נפט וגז	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
ניו-מד אנרג יהש	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-חיפושי נפט וגז	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
פז אנרגיה	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-אנרגיה	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
קנון	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-אנרגיה	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
רציו יהש	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-חיפושי נפט וגז	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
שוב אנרגיה	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-אנרגיה	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
תמר פטרוליום	ריאלי-אנרגיה וחיפושי נפט וגז-חיפושי נפט וגז	אנרגיה וחיפושי נפט וגז
אופקו הלת'	הייטק-ביומד-השקעות במדעי החיים	ביומד
טבע	הייטק-ביומד-פארמה	ביומד
אלקו	ריאלי-השקעה ואחזקות-השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות
אלקטרה	ריאלי-השקעה ואחזקות-השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות
אקויטל	ריאלי-השקעה ואחזקות-השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות
חברה לישראל	ריאלי-השקעה ואחזקות-השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות
לפידות קפיטל	ריאלי-השקעה ואחזקות-השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות
מבטח שמיר	ריאלי-השקעה ואחזקות-השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות
מספנות ישראל	ריאלי-השקעה ואחזקות-השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות
אורמת טכנו	הייטק-טכנולוגיה-אנרגיה מתחדשת	טכנולוגיה
אלביט מערכות	הייטק-טכנולוגיה-ביטחוניות	טכנולוגיה
אלקטריאון	הייטק-טכנולוגיה-קלינטק	טכנולוגיה
אנלייט אנרגיה	הייטק-טכנולוגיה-אנרגיה מתחדשת	טכנולוגיה
אנרג'יקס	הייטק-טכנולוגיה-אנרגיה מתחדשת	טכנולוגיה
דוראל אנרגיה	הייטק-טכנולוגיה-אנרגיה מתחדשת	טכנולוגיה
וואן טכנולוגיות	הייטק-טכנולוגיה-שרותי מידע	טכנולוגיה
ורידיס	הייטק-טכנולוגיה-קלינטק	טכנולוגיה
חילן	הייטק-טכנולוגיה-שרותי מידע	טכנולוגיה

שם החברה	ענף בבורסה	ענף בניתוח
טאואר	הייטק-טכנולוגיה-מוליכים למחצה	טכנולוגיה
טלסיס	הייטק-טכנולוגיה-אלקטרוניקה ואופטיקה	טכנולוגיה
מג'יק	הייטק-טכנולוגיה-תוכנה ואינטרנט	טכנולוגיה
מטריקס	הייטק-טכנולוגיה-שרותי מידע	טכנולוגיה
מלם תים	הייטק-טכנולוגיה-שרותי מידע	טכנולוגיה
נאייקס	הייטק-טכנולוגיה-תוכנה ואינטרנט	טכנולוגיה
נובה	הייטק-טכנולוגיה-מוליכים למחצה	טכנולוגיה
נופר אנרג'י	הייטק-טכנולוגיה-אנרגיה מתחדשת	טכנולוגיה
נייס	הייטק-טכנולוגיה-תוכנה ואינטרנט	טכנולוגיה
נקסט ויז'ן	הייטק-טכנולוגיה-אלקטרוניקה ואופטיקה	טכנולוגיה
סאפיינס	הייטק-טכנולוגיה-תוכנה ואינטרנט	טכנולוגיה
פורמולה מערכות	הייטק-טכנולוגיה-שרותי מידע	טכנולוגיה
פריון נטוורק	הייטק-טכנולוגיה-תוכנה ואינטרנט	טכנולוגיה
פרירטק	הייטק-טכנולוגיה-מוליכים למחצה	טכנולוגיה
קמטק	הייטק-טכנולוגיה-מוליכים למחצה	טכנולוגיה
איסתא	ריאלי-מסחר ושרותים-מלונאות ותיירות	מסחר ושרותים
אל על	ריאלי-מסחר ושרותים-שרותים	מסחר ושרותים
אלקטרה צריכה	ריאלי-מסחר ושרותים-רשתות שיווק	מסחר ושרותים
בזק	ריאלי-מסחר ושרותים-תקשורת ומדיה	מסחר ושרותים
דלק רכב	ריאלי-מסחר ושרותים-מסחר	מסחר ושרותים
דלתא מותגים	ריאלי-מסחר ושרותים-רשתות שיווק	מסחר ושרותים
דנאל	ריאלי-מסחר ושרותים-שרותים	מסחר ושרותים
יוחננוף	ריאלי-מסחר ושרותים-רשתות שיווק	מסחר ושרותים
ישרוטל	ריאלי-מסחר ושרותים-מלונאות ותיירות	מסחר ושרותים
סלקום	ריאלי-מסחר ושרותים-תקשורת ומדיה	מסחר ושרותים
סקופ	ריאלי-מסחר ושרותים-מסחר	מסחר ושרותים
פוקס	ריאלי-מסחר ושרותים-רשתות שיווק	מסחר ושרותים
פרטנר	ריאלי-מסחר ושרותים-תקשורת ומדיה	מסחר ושרותים
פתאל החזקות	ריאלי-מסחר ושרותים-מלונאות ותיירות	מסחר ושרותים
קרוסו מוטורס	ריאלי-מסחר ושרותים-מסחר	מסחר ושרותים
ריטיילורס	ריאלי-מסחר ושרותים-רשתות שיווק	מסחר ושרותים
רמי לוי	ריאלי-מסחר ושרותים-רשתות שיווק	מסחר ושרותים
שופרסל	ריאלי-מסחר ושרותים-רשתות שיווק	מסחר ושרותים

שם החברה	ענף בבורסה	ענף בניתוח
תדיראן גרופ	ריאלי-מסחר ושרותים-מסחר	מסחר ושרותים
אאורה	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
אזורים	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
אלוני חץ	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
אלקטרה נדלן	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בחו"ל	נדל"ן ובנייה
אמות	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
אפריקה מגורים	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
אקרו	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
ארגו פרופרטיז	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בחו"ל	נדל"ן ובנייה
ארפורט סיטי	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
אשטרום קבוצה	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
ביג	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
ג'י סיטי	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בחו"ל	נדל"ן ובנייה
גב ים	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
דוניץ	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
דמרי	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
דניה סיבוס	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
הכשרת הישוב	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
וילאר	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
ישראל קנדה	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
ישרס	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
ישרס אחזקות	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
מבנה	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
מגה אור	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
מליסרון	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
מניבים ריט	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
נכסים ובנין	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
סאמיט	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בחו"ל	נדל"ן ובנייה
סלע נדלן	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
עזריאלי קבוצה	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
עמרם	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
פרשקובסקי	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
קרסו נדלן	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה

שם החברה	ענף בבורסה	ענף בניתוח
רבע נדלן	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
רט 1	ריאלי-נדל"ן ובנייה-נדל"ן מניב בישראל	נדל"ן ובנייה
שיכון ובניו	ריאלי-נדל"ן ובנייה-בנייה	נדל"ן ובנייה
*אידיאיי ביטוח	פיננסי-ביטוח-ביטוח	שרותים פיננסיים
*בינלאומי	פיננסי-בנקים-בנקים	שרותים פיננסיים
*דיסקונט א	פיננסי-בנקים-בנקים	שרותים פיננסיים
הבורסה לניע בתא	פיננסי-שרותים פיננסיים-שרותים פיננסיים	שרותים פיננסיים
*הפניקס	פיננסי-ביטוח-ביטוח	שרותים פיננסיים
*הראל השקעות	פיננסי-ביטוח-ביטוח	שרותים פיננסיים
ישראכרט	פיננסי-שרותים פיננסיים-שרותים פיננסיים	שרותים פיננסיים
*כלל עסקי ביטוח	פיננסי-ביטוח-ביטוח	שרותים פיננסיים
*לאומי	פיננסי-בנקים-בנקים	שרותים פיננסיים
*מגדל ביטוח	פיננסי-ביטוח-ביטוח	שרותים פיננסיים
*מזרחי טפחות	פיננסי-בנקים-בנקים	שרותים פיננסיים
מימון ישיר	פיננסי-שרותים פיננסיים-אשראי חוץ בנקאי	שרותים פיננסיים
*מנורה מב החז	פיננסי-ביטוח-ביטוח	שרותים פיננסיים
*פועלים	פיננסי-בנקים-בנקים	שרותים פיננסיים
*פיבי	פיננסי-בנקים-בנקים	שרותים פיננסיים
איי.סי.אל	ריאלי-תעשייה-כימיה, גומי ופלסטיק	תעשייה
אינרום	ריאלי-תעשייה-מתכת ומוצרי בניה	תעשייה
בית שמש	ריאלי-תעשייה-מתכת ומוצרי בניה	תעשייה
דלתא גליל	ריאלי-תעשייה-אופנה והלבשה	תעשייה
פלסאון תעשיות	ריאלי-תעשייה-כימיה, גומי ופלסטיק	תעשייה
פלרם	ריאלי-תעשייה-כימיה, גומי ופלסטיק	תעשייה
קבוצת אקרשטיין	ריאלי-תעשייה-מתכת ומוצרי בניה	תעשייה
שטראוס	ריאלי-תעשייה-מזון	תעשייה
שפיר הנדסה	ריאלי-תעשייה-מתכת ומוצרי בניה	תעשייה
תורפז	ריאלי-תעשייה-מזון	תעשייה