

פרטים 1 – 3 לתוספת השלישית לחוק

תאריך : 01.06.2023

.1

מספר קבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע, בהתייחסות לפי מין (שכר ברוטו כולל הפרשות)	הערה
1	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
2	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
3	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
4	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
5	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
6	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
7	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
8	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
9	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
10	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
11	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
12	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
13	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
14	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
15	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
16	-1.6%	

הערות :

- הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק ולצורך זה בלבד. אין לייחס לו כל משמעות אחרת. למען חסר ספק – אין בעובדה כי עובדות/ים שונות/ים נכללות/ים באותה קבוצה כדי ללמד שהם מבצעות/ים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך.
- פער קטן מ 0 מתייחס לפער לטובת הגברים.
- **להלן עיקרי הסיבות לפערי השכר** : פערים בוותק של העובדות/ים ו או פערים הנובעים בעבודת שעות נוספות של העובדות/ים ו או פערים הנובעים מעבודה במשמרות לילה של העובדות/ים. ו או פערים הנובעים מידע ייחודי / מומחיות של העובדות/ים ו או גיוון בתפקידים שנכללים בקבוצה, אשר לחלקם מאפיינים מיוחדים הבאים לידי ביטוי בתמורה המשולמת לרבות אחריות, רמת ביצוע, ניסיון קודם בארגון ומחוץ לארגון, הכשרה ייחודית נדרשת, ועוד.

פרטים 1 – 3 לתוספת השלישית לחוק

תאריך : 01.06.2023

מספר קבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע, בהתייחסות לפי מין (שכר ברוטו כולל הפרשות)	הערה
17	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
18	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
19	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
20	-9.4%	
21	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
22	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
23	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
24	-2.3%	
25	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
26	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
27	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
28	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
29	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
30	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
31	-8.7%	
32	-11.0%	
33	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
34	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד

הערות:

- הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק ולצורך זה בלבד. אין לייחס לו כל משמעות אחרת. למען חסר ספק – אין בעובדה כי עובדות/ים שונות/ים נכללות/ים באותה קבוצה כדי ללמד שהם מבצעות/ים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך.
- פער קטן מ 0 מתייחס לפער לטובת הגברים.
- **להלן עיקרי הסיבות לפערי השכר**: פערים בוותק של העובדות/ים ו או פערים הנובעים בעבודת שעות נוספות של העובדות/ים ו או פערים הנובעים מעבודה במשמרות לילה של העובדות/ים. ו או פערים הנובעים מידע ייחודי / מומחיות של העובדות/ים ו או גיוון בתפקידים שנכללים בקבוצה, אשר לחלקם מאפיינים מיוחדים הבאים לידי ביטוי בתמורה המשולמת לרבות אחריות, רמת ביצוע, ניסיון קודם בארגון ומחוץ לארגון, הכשרה ייחודית נדרשת, ועוד.

פרטים 1 – 3 לתוספת השלישית לחוק

תאריך : 01.06.2023

מספר קבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע, בהתייחסות לפי מין (שכר ברוטו כולל הפרשות)	הערה
35	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
36	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
37	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
38	-6.2%	
39	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד
40	-6.4%	
41	0.0%	קבוצה עם מגדר אחד

2. אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, בהתייחסות לפי מין :

עובדים 72% ; 72% ;

3. אחוז העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, בהתייחסות לפי מין :

עובדים 0% ; עובדות 0% ;

הערות:

- הדוח אינו כולל נתונים של כ - 60 עובדות/ים מכלל החברה, אשר משויכים/ות לקבוצות בהן, בשל גודל הקבוצה, ו או מספר העובדות/ים קיים חשש ממשי שחשיפת נתון לגבי פערי השכר יפגע בפרטיות לגבי עובדים/ות לגבי שכרו/ה.
- מספר העובדות/ים בחברה המועסקות/ים במשרה חלקית הינו נמוך ביותר (פחות מ-20), והן/ם מפוזרות/ים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדות/ים אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדות/ים, כל עובד/ת לפי קבוצת הפילוח שלה/ו

הערות:

- הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק ולצורך זה בלבד. אין לייחס לו כל משמעות אחרת. למען חסר ספק – אין בעובדה כי עובדות/ים שונות/ים נכללות/ים באותה קבוצה כדי ללמד שהן/ם מבצעות/ים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך.
- פער קטן מ 0 מתייחס לפער לטובת הגברים.
- **להלן עיקרי הסיבות לפערי השכר** : פערים בוותק של העובדות/ים ו או פערים הנובעים בעבודת שעות נוספות של העובדות/ים ו או פערים הנובעים מעבודה במשמרות לילה של העובדות/ים. ו או פערים הנובעים מידע ייחודי / מומחיות של העובדות/ים ו או גיוון בתפקידים שנכללים בקבוצה, אשר לחלקם מאפיינים מיוחדים הבאים לידי ביטוי בתמורה המשולמת לרבות אחריות, רמת ביצוע, ניסיון קודם בארגון ומחוץ לארגון, הכשרה ייחודית נדרשת, ועוד.