



השוואת פערי שכר מגדריים לשנת 2022

חדשנות | אחריות | חושבים אנשים | קבוצה מנצחת

מדיניות השכר של החברה

אבן קיסר חורטת על דגלה את הערך **“חושבים אנשים” – People first** – כאחד מארבעת הערכים המובילים של החברה. תחת ערך הזה וכחלק מהקוד האתי של החברה, **אנו מחויבים לשוויון הזדמנויות ולפיתוח מלוא הפוטנציאל של כלל העובדים שלנו. אנו מקבלים החלטות הנוגעות להעסקה בהתאם לצרכים עסקיים, להסמכות מקצועיות וליכולות העובד ולמומחיותו ומחויבים לנהוג בכל העובדים בהגינות וללא הפליה בשל גיל, גזע, לאום, מוצא, דת, מגדר, סטאטוס אישי, סטאטוס הורי, מגבלה, שירות צבאי, נטייה מינית, העדפה פוליטית ועוד.**

מדיניות השכר של החברה מושתתת על עקרונות אלה. שכר עובדים בחברה נקבע על בסיס טווח רחב של קריטריונים רלוונטיים, ביניהם:

- תפקיד ושווי התפקיד בשוק העבודה
- רקע מקצועי של העובד הן לפני הגעתו בחברה והן בזמן עבודתו בחברה כולל השכלה רלוונטית, ניסיון מקצועי קודם ובחברה, הכשרות והסמכות מיוחדות וכד’.
- הטבות נלוות לשכר הבסיס של העובד כגון מכסת ימי חופשה, הבראה, תשלום נסיעות והפרשות סוציאליות נקבעות על פי נוסחאות קבועות או לפי ותק ודרג של העובד ואין קשורות בשום צורה למשתנים אישיים אחרים שאינם רלוונטיים.

ענף

החברה נכללת בענף התעשייה.

אוכלוסיה נכללת

- כל עובדי החברה ב 2022, כולל משרות חלקיות, ועובדים אשר עבדו רק בחלק מן השנה ועזבו את החברה.
- סה”כ נכללו טרם חלוקה לקבוצות 788 עובדים פוטנציאליים בניתוח.

פילוח הנתונים:

החברה בצעה פילוח של העובדים ל 12 קבוצות לפי שני קריטריונים מרכזיים:

1. בקבוצות בהן כמות העובדים בכל תפקיד הינה קטנה, באופן שלא מאפשר להציג ניתוח ללא לפגוע בפרטיות המידע של העובדים, העובדים חולקו לקבוצות תפקיד כלליות – כגון מנהלים, מטה מקצועי. עם זאת, על אף היותם שייכים לאותו דרג ניהולי ארגוני, קבוצות אלה כוללת מגוון מקצועות אשר שווי השוק שלהם ולכן השכר המוצע בהן, בכל רגע נתון, יכול להיות שונה משמעותית.
2. בקבוצות בהן כמות העובדים בכל תפקיד הינה משמעותית, נעשתה חלוקה לפי מקצועות תפקיד וזאת כיוון ש:
 - לתפקידים שונים יש ערך שוק שונה ולכן רמת השכר לתפקיד שונה.
 - לתפקידים שונים מבנה העסקה ותגמול שונה המייצרים הבדלים בתגמול (למשל כתוצאה מעבודת משמרות, סופי שבוע, קריאות ועוד)
3. התייחסות לוותק – למרות שקיימים רכיבי שכר מושפעי ותק כגון מכסת ימי מחלה, ימי הבראה וכמובן כי לאורך זמן עובד יעלה בשכרו לאורך השנים, הותק אינו משתנה קובע שכר בחברה ולכן לא ניתן דגש על ותק בפילוח הקבוצות.

רכיבי שכר שנכללו / לא נכללו:

- השכר המוצג בדיווח הינו שכר ברוטו למס וכולל את נתוני השכר של כלל העובדים שעבדו בשנה שקדמה למועד הדיווח.
- רכיבי השכר שנלקחו בחשבון הינם: השתכרות מעבודה, כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה.
- כמו כן מוצג נתון גם לגבי שכר ברוטו כולל הפקדות מעסיק להפרשות סוציאליות.
- תגמול הוני – לאור ההחלטה לאחד את כל המנהלים לקבוצה אחת, בה לא כולם זכאים לתגמול הוני, הוחלט לא לכלול בשלב זה בדוח תגמול הוני. יתכן כי הכללת התגמול ההוני הייתה מביאה להוצאה של קבוצות נוספות מהניתוח בשל גודלן.

התאמות שבוצעו בשכר:

- בוצע נרמול ליניארי של שכרם של עובדים שלא הועסקו כל השנה, כולל חל”ת וחל”ד.
- נוטרל פדיון חופשה בעזיבה או במסגרת תוכניות פדיון ימי חופשה של החברה.
- נוטרלו תשלומים עודפים על מילואים.
- נוטרלו תשלומים מיוחדים במקרה של עזיבה.

הגדרות להצגת קבוצות השוואה:

מאחר והחברה אינה גדולה, חלוקה לקבוצות מתאימות להשוואה הולידה במקרים רבים קבוצות קטנות מידי, אשר חושפות מידע אישי על העובדים. לאור זאת נקבעו הכללים הבאים לקבוצות שיוצגו:

- מינימום של 12 עובדים בקבוצה
- מינימום של 4 נשים / גברים בקבוצה

השוואת השכר נשים וגברים בחברה

קבוצה			אחוז פערי שכר ממוצע לחודש – כלל העובדים	
			שכר ברוטו	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
1	5.1%	-	3.5%	-
2	6.9%	-	7.1%	-
3	8.9%	-	9.8%	-
4, 5, 6, 7, 8, 9	קבוצות בהן מועסקים כיום גברים או נשים בלבד. הקבוצה לא נותחו			
10, 11, 12	קבוצות קטנות ו/או כמות קטנה של עובדים מאחד המגדרים – לא נותח מטעמי הגנה על פרטיות מידע			

- אחוז חיובי משמעותו שכר ממוצע של נשים בקבוצה גבוה משכר הגברים.
- אחוז שלילי משמעותו שכר ממוצע של גברים בקבוצה גבוה משכר הנשים.

אחוז נשים בקרב 20% מקבלי השכר הגבוה בחברה

מתוך 788 עובדים פוטנציאליים לניתוח אשר עבדו בחברה, באופן חלקי או מלא, בשנת 2022, שיעור העובדות היה 27% ושיעור העובדים היה 73%.

בקר 20% העובדים מקבלי השכר הגבוה ביותר בחברה בשנת 2022, שיעור העובדות היה 40% ושיעור העובדים היה 60%.

ניתוח פערים

1. קבוצות ניתוח בהן יש כמות קטנה של גברים / נשים (קבוצה 3) מראות פערים גבוהים יותר מאשר קבוצות הן כמות הגברים / נשים מאוזנת יותר. סביר להניח כי במקרה של קבוצה קטנה פערים / הטיות של אדם אחד בקבוצה יכולים להשפיע מהותית על הממוצע ולעוות את הפערים
2. בבדיקה שערכו לגבי הקבוצה עולה כי בקבוצה 3 קיים פער הנובע מהוצאות נסיעה. מאחר והחברה משלמת הוצאות נסיעה לעובדים במטה שאינם זכאים לרכב, לפי נוסחה של סכום קבוע * ק”מ נסיעה בית עבודה, ניתן להסיק כי בממוצע הגברים מגיעים לעבודה ממרחק רב יותר מאשר נשים או לחילופין שנשים בוחרות מקום עבודה במרחק קצר יותר מביתן מאשר גברים.