

## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

באוגוסט 2021 חוקק תיקון משמעותי וחשוב לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, חוק שמטרתו לקדם שוויון בין המינים, בכל הנוגע לשכר ולכל גמול אחר, הניתן במקום העבודה. במסגרת התיקון חלה על כל חברה גדולה בישראל חובה לערוך ניתוח שכר השוואתי לפי מגדר ולשקף את תוצאות הבחינה לציבור ולעובדי החברה.

אנו בכלמוביל מאמינים בחברה שוויונית ומברכים על כל הזדמנות המעודדת קידום שוויון מגדרי, ובפרט תיקון מסוג זה המעודד בחינה שוטפת ושיקוף של פערי שכר מגדריים.

בהלימה לדרישות החוק, בדקנו את הנושא לרוחב כל דרגי התעסוקה בקבוצה, וגם בהשוואה לנעשה בישראל ובעולם. בתום תהליך הבדיקה מצאנו כי בכל הקבוצות אותן בחנו בכלמוביל, פערי השכר בין גברים לנשים נמוכים מ- 10%, נתון הנמצא מתחת לממוצע במדיניות ה-OECD (13%) ונמוך באופן משמעותי מפערי השכר המגדריים בישראל (מעל 20%).

ניתוח פערי השכר מגדריים מעלה תמונה מגוונת, על פיה בחלק מהתפקידים הנשים מרוויחות בממוצע יותר ובחלקם הגברים. בניתוח עומק, עולה כי עיקר הסיבות לפער נובעות מהבדלי וותק מקצועי ומתמהיל המשרות בתוך קבוצות הניתוח.

חשוב לנו להדגיש, כי מערך התגמול בכלמוביל מבוסס על פרמטרים ענייניים, באופן הוגן וכמקובל בשוק, והוא אינו מבוסס בשום אופן על שיקולי מגדר, דת, לאום או כל פילוח מפלה אחר.

כלמוביל רואה חשיבות רבה בצמצום פערים חברתיים בכלל ופערי שכר בפרט ותמשיך לפעול באופן אקטיבי ושוטף לשמירה על מערך תגמול הוגן, כמו גם להרחבת אחוז הנשים המועסקות בחברה.

שלכם,

יניב שיראזי  
מנכ"ל

מיכל כוכב ניצן  
סמנכ"לית משאבי אנוש



## דיווח פערי שכר מגדריים לשנת 2021

התפלגות עובדים ביחס לשכר הממוצע בקבוצה				אחוז פערי השכר הממוצע לחודש (נשים לעומת גברים)	קבוצה
נשים		גברים			
מעל	מתחת	מעל	מתחת		
50%	50%	41%	59%	-7%	א
37%	63%	47%	53%	-6%	ב
39%	61%	40%	60%	1%	ג
64%	36%	58%	42%	-1%	ד
37%	63%	45%	55%	2%	ה
33%	67%	46%	54%	-6%	ו

### הבהרות לדיווח

1. הפילוח מתייחס לכלל עובדי קבוצת כלמוביל, אשר היו מועסקים בחברה במהלך שנת 2021 במשך חודש אחד לפחות, לרבות עובדים שסיימו העסקתם, ומתבסס על נתוני שכר של מעל 1,000 עובדים במצטבר.
2. הפילוח נעשה בהתאם ל-6 קבוצות הירארכיות/מקצועיות, כאשר השיוך לקבוצה נקבע נכון ל-31.12.2021.
3. השכר המשמש להשוואה בניתוח הוא ממוצע חודשי של סה"כ שכר ברוטו למס בשנת 2021 (כולל כלל התשלומים והטבות נלוות) בהתאם לדרישת התיקון לחוק.
4. הניתוח ההשוואתי מתבסס על הנתונים המנורמלים ומוצגים במונחי משרה מלאה בלבד, לאור השיעור הזניח של עובדים במשרות חלקיות בחברה.
5. תשלומים בגין סיום העסקה נוטרלו מהניתוח ע"מ למנוע עיוותים במסגרת ההשוואה בין העובדים בקבוצה.

