

**מיטב:**  
בית השקעות

---

עולם של הזדמנויות  
ענף פיננסים וביטוח

---

# חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

---

דוח פומבי לשנת 2022

חברת מיטב בית השקעות בע"מ מקפידה על שוויון בין המגדרים הן כשהחברה מגייסת עובדות ועובדים חדשים והן במודלי התגמול השוטף המופעלים בחברה. מודלים של עמלות לעובדינו העוסקים במכירות, מודלים של מענקים שנתיים למנהלי/ות השקעות, מודלים של תגמול מנהלים/ות לפי השגת יעדים עסקיים וכדומה אינם מבדילים בין עובדת לעובד ובין מנהלת למנהל. במסגרת העבודה על הדוח חילקנו את עובדי מיטב ל-11 קבוצות על פי תחומים מקצועיים ועל פי מידת המומחיות והדרג הניהולי של העובדים ותוך הקפדה על פרטיות נתוני העובדים הנמצאים באותה קבוצה. בקבוצות בהן יש פער משמעותי, קיים הסבר רציונלי הנובע (בהתאם לקבוצה) מפער ברכיב התגמול המשתנה על בסיס ביצוע או מהרכב העובדות או העובדים בקבוצה. כך, ישנם תפקידים בהם הפער הוא לטובת הנשים מאחר והן מרכיבות את רוב השכבה הניהולית בקבוצה הרלבנטית וישנם תפקידים בהם לצערנו יש קושי בגיוס נשים וזאת חרף מאמצינו להעלאת המודעות למשרות הללו בקרב נשים. הנושא קרוב לליבנו ונמשיך לפעול לקידום איזון מגדרי כשם שאנו דואגים בין היתר להגדלת הנוכחות הנשית בדירקטוריון החברה ובדרגי הניהול בכלל. הסיבות להבדלים בשכר שעלו מניתוח נוסף של הנתונים מובאים בתחתית הטבלה

הנתונים חושבו תחת ההנחות הבאות:

- הנתונים נכונים לשנת 31.12.2022
- כמות העובדים המועסקים בחלקיות משרה נמוך מאד, ולכן הנתונים משוקללים ל-100% משרה
- המנכ"ל לא נכלל, לפרטים מפורטים אודות התגמול שלו ראה תקנה 21 לפרק פרטים נוספים בדוח השנתי של החברה לשנת 2022.

קבוצה	שיעור עובדות	שיעור עובדים	פער תגמול כולל בין עובדות לעובדים	שיעור עובדות מתחת לשכר הממוצע	שיעור עובדים מתחת לשכר הממוצע
1	69%	31%	9%	79%	63%
2	36%	64%	-4%	29%	50%
3	17%	83%	-30%	48%	92%
4	24%	76%	-24%	60%	78%
5	37%	63%	-10%	46%	73%
6	32%	68%	-20%	58%	75%
7	40%	60%	-8%	34%	58%
8	14%	86%	-7%	62%	56%
9	60%	40%	-1%	75%	73%
10	73%	27%	-5%	65%	56%
11	67%	33%	-1%	63%	44%

### התייחסות לפערי השכר המוצגים

- פערי השכר בקבוצה 1, נובע מכך שרוב תפקידי הניהול (זוטר ובכיר) מאוישים על ידי נשים
- פערי השכר בקבוצה 3, נובעים מקבוצה המאגדת עובדים בתחילת דרכם ועובדים מומחים, מתוכם מספר מצומצם של נשים ורובן בתחילת דרכן המקצועית.
- פערי השכר בקבוצות 4 ו-5, נובעים משונות בתגמול המשתנה תלוי ביצועים. מודל התגמול זהה לנשים וגברים.
- פערי השכר בקבוצה 6, נובעים מהעובדה כי מדובר בקבוצה הטרוגנית עם מאפיינים שונים מבחינת סמכויות, תחומי אחריות, ותק ודרישות תפקיד.