

מיטב:
בית השקעות

עולם של הזדמנויות
ענף פיננסים וביטוח

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

דוח פומבי לשנת 2021

חברת מיטב דש 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 למנהלים, השקעות, מודלים של תגמול מנהלים לפי השגת יעדים עסקיים וכדומה אינם מבדילים בין עובדת לעובד ובין מנהלת למנהל.



במסגרת העבודה על הדוח חילקנו את עובדי מיטב דש ל-11 קבוצות על פי תחומים מקצועיים ועל פי מידת המומחיות והדרג הניהולי של העובדים ותוך הקפדה על פרטיות נתוני העובדים הנמצאים באותה קבוצה.

כפי שניתן לראות מתוצאות הבדיקה המעמיקה שערכנו בהתאם לדרישות החוק, מרבית הקבוצות שומרות בקירוב על איזון.

בקבוצות הבודדות בהן יש פער משמעותי, קיים הסבר רציונלי הנובע מפער ברכיב התגמול המשתנה על בסיס ביצוע. כמו כן, ישנם תפקידים בהם לצערנו יש קושי בגיוס נשים וזאת חרף מאמצינו להעלות המודעות למשרות הללו בקרב נשים. הנושא קרוב לליבנו ונמשיך לפעול לקידום איזון מגדרי כשם שאנו דואגים בין היתר להגדלת הנוכחות הנשית בדירקטוריון החברה. הסיבות להבדלים בשכר שעלו מניתוח נוסף של הנתונים מובאים בתחתית הטבלה

הנתונים חושבו תחת ההנחות הבאות:

- הנתונים נכונים לשנת 31.12.2021
- כמות העובדים המועסקים בחלקיות משרה נמוך מאד, ולכן הנתונים משוקללים ל- 100% משרה
- המנכ"ל והמשנה למנכ"ל לא נכללים, לפרטים מפורטים אודות התגמול שלהם ראה תקנה 21 לפרק פרטים נוספים בדוח השנתי של החברה לשנת 2021.

קבוצה	פער תגמול כולל בין עובדות לעובדים	שיעור עובדות מתחת לשכר הממוצע 	שיעור עובדים מתחת לשכר הממוצע 
1	4%	64%	74%
2	-4%	33%	43%
3	-36%	91%	48%
4	-19%	70%	51%
5	-2%	62%	46%
6	-12%	75%	54%
7	-3%	56%	42%
8	-10%	63%	61%
9	3%	70%	75%
10	0%	58%	56%
11	4%	39%	67%

התייחסות לפערי השכר המוצגים

- פערי השכר בקבוצה 3 נובעים מקבוצה המאגדת עובדים בתחילת דרכם ועובדים מומחים, מתוכם מספר מצומצם של נשים ורובן בתחילת דרכן המקצועית.
- פערי השכר בקבוצה 4 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.
- פערי השכר בקבוצה 8 נובעים משונות בין מודלי תגמול לתפקידים שונים ביחידות המרכיבות קבוצה זו.