

חוק שכר שווה לעובדות ועובדים | נתוני 2022

שם החברה: מור בית השקעות
ענף פעילות: פיננסים
תאריך פרסום הדוח: 1 ביוני 2023

כחלק מערכי החברה וממדיניות האחריות החברתית המנחה אותנו, אנו פועלות ופועלים בדרכים שונות במטרה לקדם שוויון מגדרי בשוק העבודה בתחום, ובקבוצה בפרט.

כחלק מכך, אנו שואפות ושואפים לפעול לשילוב של נשים בחברה, בדגש על תפקידי ניהול השקעות ואנליזה, ועושים זאת בדרכים שונות, למשל באמצעות שיתופי פעולה שנועדו לחשוף נשים לעולם הפיננסי (הן בהיבט של חינוך פיננסי והן בכל הקשור לשילוב בשוק העבודה) ופרסום "מודעות דרושות" בלשון נקבה. בנוסף, אנו שואפים לייצוג הולם לנשים וגברים במסגרת תוכניות פיתוח הנהלה וידע.

להלן פרטים על פעילויות עיקריות אשר בוצעו בשנה שחלפה:

- כחלק משאיפתנו להביא לשוויון מגדרי גם בתפקידי ניהול השקעות אנו משקיעים משאבים רבים באיתור וגיוס מועמדות מתאימות. כחלק מכך, בחברת ניהול תיקי ההשקעות הגענו לאיזון מגדרי מלא בין מנהלות ההשקעות והסוחרות בחברה, לבין מקביליהן הגברים.
- אירועים מרכזיים לחיזוק עצמאות כלכלית בקרב נשים – הענקת חסות לכנס "עוברות ושוות"; קיום וובינר עצמאי "מדברות פנסיה" לרגל יום האשה.
- איסוף ציוד ומזון וחלוקתו לנשים המשתקמות ממצבי אלימות וזנות (שת"פ עם עמותת המכללה - Her Academy)
- תוכנית מנטוריות במסגרתה נשות הנהלה נפגשות עם עובדות מהחברה לסדרת מפגשים במטרה להעצים ולתרום להן מהידע והניסיון שלהן.

קבוצת מור רואה עצמה מחויבת לבחינה שוטפת של נתוני השכר לצורך מניעת פערים בין בעלות ובעלי תפקידים שונים. כחלק מכך, אנו מברכות ומברכים על היוזמה החשובה שמאפשרת לארגונים לבחון את תנאי ההעסקה אחת לשנה. יצוין כי החברה מקימה צוות מעקב ויישום אשר יבחן את הנתונים באופן שוטף.

פילוח הנתונים במור בית השקעות נעשה לפי סוגי תפקידים, כאשר בפילוח המלא ישנן 25 קבוצות. בפילוח שביצענו עבור הדוח נלקחו בחשבון כלל העובדים והעובדות בעלי/ות מאפיינים דומים בתוך כל קבוצה.

בדוח המפורט להלן לא מוצגת שלוש קבוצות שהינן הומוגניות מבחינה מגדרית וכן תשע קבוצות נוספות מטעמי הגנה על פרטיות. בנוסף, לא נכללו עובדות ועובדים שתקופת העסקתם נמוכה מ-30 יום, וכן

עובדות או עובדים המחזיקים מעל 1% במניות החברה.

מבין 13 הקבוצות שנכללות בדוח הפומבי עולה כי בקבוצה אחת אין פער בין השכר הממוצע של הגברים ונשים, ב-10 קבוצות קיים פער לטובת הנשים ובשתי קבוצות ישנו פער לטובת הגברים.

בבדיקה שביצענו גילינו כי הפערים (בין אם לטובת נשים ובין אם לטובת גברים) נובעים מהבדלים בוותק במקום העבודה, ממרכיב תגמול המבוסס ביצועים אישיים או מדיסציפלינות שונות של ניהול.

אף שתחולת החוק חלה על חברות המעסיקות מעל 518 עובדות ועובדים או חברות ציבוריות, בית השקעות בחן במסגרת הדוח שלהלן את עובדי החברות הבאות בקבוצה: י.ד מור השקעות, מור גמל ופנסיה, מור קרנות נאמנות, מור בית השקעות ניהול תיקים, מור קרנות השקעה פרטיות ומוטיבו, ולא רק את החברות הציבוריות (י.ד מור השקעות ומור גמל ופנסיה) וזאת לאור החשיבות שהחברה רואה בבחינה זו וכן העובדה שהעובדים והעובדות בחברת י.ד מור השקעות מעניקים/ות שירותים לכל חברות הקבוצה.

מספר קבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל העובדות לעובדים המועסקים/ות (חלקית+מלאה)	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדים לעובדות המועסקים/ות אצל המעסיק	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	שיעור העובדות והעובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה
א	עובדים	75%			
	עובדות	0%			
		50%	-	100%	50%
ב	עובדים	55%			
	עובדות	64%			
		-5%	-	100%	-5%
ג	עובדים	80%			
	עובדות	50%			
		14%	קבוצה הומוגנית	100%	15%
ד	עובדים	62%			
	עובדות	57%			
		7%	קבוצה הומוגנית	100%	6%
ה	עובדים	100%			
	עובדות	64%			
		16%	קבוצה הומוגנית	99%	14%
ו	עובדים	50%			
	עובדות	20%			
		13%	-	100%	13%

מספר קבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק (חלקית+מלאה)	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדים לעובדות המועסקים/ות אצל המעסיק	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	שיעור העובדות ושכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה
ז	עובדים	80%			
	עובדות	56%			
		32%	קבוצה הומוגנית	100%	
ח	עובדים	70%			
	עובדות	57%			
		15%	42%	95%	
ט	עובדים	67%			
	עובדות	25%			
		10%	-	100%	
י	עובדים	60%			
	עובדות	75%			
		7%	קבוצה הומוגנית	100%	
יא	עובדים	50%			
	עובדות	67%			
		-8%	24%	98%	
יב	עובדים	44%			
	עובדות	33%			
		12%	קבוצה הומוגנית	99%	
יג	עובדים	56%			
	עובדות	40%			
		19%	-	96%	

פער שכר לטובת הגברים ידווח במינוס (-) ופער שכר לטובת הנשים ידווח בפלוס (+) השכר הממוצע לחודש שנלקח לצורך הניתוח שנערך בדוח המצורף הינו השכר ברוטו למס הכנסה, כולל תגמול הוני בהתאם לשווי ההענקה כפי שחושב במועד ההענקה מחולק בתקופת החסימה ובצירוף הפקדות המעסיק לתגמולים, כל זאת בנרמול למשרה מלאה.

לא נמצאו עובדים ו/או עובדות להם/ן משולמת השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר. לא נכללו עובדות ועובדים שתקופת העסקתם נמוכה מ-30 יום, וכן עובדות או עובדים המחזיקים מעל 1% במניות החברה.