

פרטים 1 – 3 לתוספת השלישית לחוק

תאריך : יוני 2026

| מספר קבוצה | אחוז פערי השכר הממוצע, בהתייחסות לפי מין (שכר ברוטו כולל הפרשות) | הערה              |
|------------|--|-------------------|
| 1          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 2          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 3          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 4          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 5          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 6          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 7          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 8          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 9          | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 10         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 11         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 12         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 13         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 14         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 15         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 16         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |

הערות :

- הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק ולצורך זה בלבד. אין לייחס לו כל משמעות אחרת. למען הסר ספק – אין בעובדה כי עובדות/ים שונות/ים נכללות/ים באותה קבוצה כדי ללמד שהם מבצעות/ים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך.
- פער קטן מ 0 מתייחס לפער לטובת הגברים.
- **להלן עיקרי הסיבות לפערי השכר** : פערים בוותק של העובדות/ים ו או פערים הנובעים בעבודת שעות נוספות של העובדות/ים ו או פערים הנובעים מעבודה במשמרות לילה של העובדות/ים. ו או פערים הנובעים מידע ייחודי / מומחיות של העובדות/ים ו או גיוון בתפקידים שנכללים בקבוצה, אשר לחלקם מאפיינים מיוחדים הבאים לידי ביטוי בתמורה המשולמת לרבות אחריות, רמת ביצוע, ניסיון קודם בארגון ומחוץ לארגון, תנאים הנובעים מהיסטוריה תעסוקתית, הכשרה ייחודית נדרשת, ועוד.

פרטים 1 – 3 לתוספת השלישית לחוק

תאריך : יוני 2026

| מספר קבוצה | אחוז פערי השכר הממוצע, בהתייחסות לפי מין (שכר ברוטו כולל הפרשות) | הערה              |
|------------|--|-------------------|
| 17         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 18         | - 15.39%   |                   |
| 19         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 20         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 21         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 22         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 23         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 24         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 25         | - 9.78%  |                   |
| 26         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 27         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 28         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 29         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 30         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 31         | - 1.12%  |                   |
| 32         | 0.00%  | קבוצה עם מגדר אחד |
| 33         | - 11.21%   |                   |

הערות :

- הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק ולצורך זה בלבד. אין לייחס לו כל משמעות אחרת. למען הסר ספק – אין בעובדה כי עובדות/ים שונות/ים נכללות/ים באותה קבוצה כדי ללמד שה/ם מבצעות/ים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך.
- פער קטן מ 0 מתייחס לפער לטובת הגברים.
- **להלן עיקרי הסיבות לפערי השכר** : פערים בוותק של העובדות/ים ו או פערים הנובעים בעבודת שעות נוספות של העובדות/ים ו או פערים הנובעים מעבודה במשמרות לילה של העובדות/ים. ו או פערים הנובעים מידע ייחודי / מומחיות של העובדות/ים ו או גיוון בתפקידים שנכללים בקבוצה, אשר לחלקם מאפיינים מיוחדים הבאים לידי ביטוי בתמורה המשולמת לרבות אחריות, רמת ביצוע, ניסיון קודם בארגון ומחוץ לארגון, תנאים הנובעים מהיסטוריה תעסוקתית, הכשרה ייחודית נדרשת, ועוד.

פרטים 1 – 3 לתוספת השלישית לחוק

תאריך : יוני 2026

|                   |       |    |
|-------------------|-------|----|
| קבוצה עם מגדר אחד | 0.00% | 34 |
|-------------------|-------|----|

2. אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, בהתייחסות לפי מין :

**עובדים 76% ; עובדות 71% ;**

3. אחוז העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, בהתייחסות לפי מין :

**עובדים 0% ; עובדות 0% ;**

הערות:

הדוח אינו כולל נתונים של כ- 79 עובדות/ים מכלל החברה, אשר משויכים/ות לקבוצות בהן, בשל גודל הקבוצה, ו או מספר העובדות/ים קיים חשש ממשי שחשיפת נתון לגבי פערי השכר יפגע בפרטיות לגבי עובדים/ות לגבי שכרו/ה.

- מספר העובדות/ים בחברה המועסקות/ים במשרה חלקית הינו נמוך ביותר (פחות מ-20), והן/ם מפוזרות/ים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדות/ים אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדות/ים, כל עובד/ת לפי קבוצת הפילוח שלה/ו

הערות:

- הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק ולצורך זה בלבד. אין לייחס לו כל משמעות אחרת. למען הסר ספק – אין בעובדה כי עובדות/ים שונות/ים נכללות/ים באותה קבוצה כדי ללמד שהם מבצעות/ים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך.
- פער קטן מ 0 מתייחס לפער לטובת הגברים.
- **להלן עיקרי הסיבות לפערי השכר:** פערים בוותק של העובדות/ים ו או פערים הנובעים בעבודת שעות נוספות של העובדות/ים ו או פערים הנובעים מעבודה במשמרות לילה של העובדות/ים. ו או פערים הנובעים מידע ייחודי / מומחיות של העובדות/ים ו או גיוון בתפקידים שנכללים בקבוצה, אשר לחלקם מאפיינים מיוחדים הבאים לידי ביטוי בתמורה המשולמת לרבות אחריות, רמת ביצוע, ניסיון קודם בארגון ומחוץ לארגון, תנאים הנובעים מהיסטוריה תעסוקתית, הכשרה ייחודית נדרשת, ועוד.