

חוק שכר שווה לעובדות ועובדים | נתוני 2023

שם החברה: מור בית השקעות

ענף פעילות: פיננסים

תאריך פרסום הדוח: 1 ביוני 2024

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:

- ביום האישה השקנו עבור עובדות החברה "קורס משקיעות" שמספק ידע על ניהול השקעות וחיסכון. הקורס שואף לספק לעובדות החברה ידע מהותי שיסייע להן לנהל את הכסף האישי והמשפחתי שלהן, לצד תרומה לידע המקצועי שלהן כעובדות הקבוצה.

- כחלק משאיפתנו לשבור את הפרדיגמה שכסף זה עניין לגברים בלבד, אנו מקפידות על כתיבת תוכן שוויוני בחומרים פנים ארגוניים וכן בחומרים שיווקיים המיועדים לערוצי ההפצה וללקוחות. בנוסף, הקבוצה בחרה כפרזנטורית את השחקנית המוערכת קרן מור.

- במהלך שנת 2024 הקימה הקבוצה את "משתלם לדעת מור" - אתר תוכן שכולל סרטונים רבים על כסף והשקעות הסרטונים מועברים על ידי נשים וגברים, תוך הקפדה של שוויוניות בייצוג ובשפה. בנוסף, השיקה הקבוצה סדרת סרטונים על כסף לילדות, ילדים ונוער עם היוטיוברית יוליה ספקטור.

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 מוצגות ארבע קבוצות שהינן הומוגניות מבחינה מגדרית וכן שלוש 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 18 הקבוצות שנכללות בדוח הפומבי עולה כי בשלוש קבוצות אין פער בין השכר הממוצע של הגברים ונשים, ב-12 קבוצות קיים פער לטובת הנשים ובשלוש 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 ההשקעות בחן במסגרת הדוח שלהלן את עובדי החברות הבאות בקבוצה: מור בית השקעות ניהול תיקים ומור קרנות השקעה פרטיות, 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	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק (חלקית + מלאה)	השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה חלקית	השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה מלאה	חלקיות העסקה ממוצעת	שיעור העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה
א	עובדים				57%
	עובדות				50%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	20%	20%	100%	
ב	עובדים				44%
	עובדות				54%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	-6%	קבוצה הומוגנית	-7%	100%
ג	עובדים				50%
	עובדות				43%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	0%	קבוצה הומוגנית	-2%	99%
ד	עובדים				50%
	עובדות				70%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	10%	קבוצה הומוגנית	0%	98%
ה	עובדים				75%
	עובדות				20%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	26%	קבוצה הומוגנית	23%	99%
ו	עובדים				58%
	עובדות				66%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	2%		2%	100%

מספר קבוצה	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק (חלקית + מלאה)	השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה חלקית	השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה מלאה	חלקיות העסקה ממוצעת	שיעור העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה
ז	עובדים				100%
	עובדות				25%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	18%	קבוצה הומוגנית	14%	99%
ח	עובדים				50%
	עובדות				80%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	0%	קבוצה הומוגנית	2%	98%
ט	עובדים				50%
	עובדות				56%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	-5%		-5%	100%
י	עובדים				67%
	עובדות				44%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	23%		23%	100%
יא	עובדים				31%
	עובדות				33%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	3%	-2%	7%	88%
יב	עובדים				74%
	עובדות				63%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	6%	64%	-3%	99%
יג	עובדים				63%
	עובדות				50%
		12%	קבוצה הומוגנית	11%	100%
יד	עובדים				17%
	עובדות				55%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	-10%	קבוצה הומוגנית	-11%	97%
טו	עובדים				56%
	עובדות				50%
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	9%	קבוצה הומוגנית	9%	98%

מספר קבוצה	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק (חלקית + מלאה)	השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה חלקית	השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה מלאה	חלקיות העסקה ממוצעת	שיעור העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה
טז	עובדים	75%			
	עובדות	36%			
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	23%	קבוצה הומוגנית	23%	98%
יז	עובדים	67%			
	עובדות	0%			
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	34%	26%	41%	99%
יח	עובדים	57%			
	עובדות	50%			
	אחוז הפער בין העובדות לעובדים	0%	0%	100%	

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 כאשר בעבור אופציות למניות נלקח השווי שלהן כפי שחושב למועד ההענקה, פרוס ליניארית על פני תקופת ההבשלה המקסימאלית. לגבי תשלום מבוסס מניות המשולם במזמן (יחידות פנטום), נלקח לפי התשלום ברוטו במועד המימוש.

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.