

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד עדכון לשנת 2024

תאריך הוצאת הדו"ח: יוני 2025
חברה: דיפלומט החזקות
ענף פעילות: מסחר

בהתאם לתיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ועובד (להלן: "התיקון"), ערכנו, זו השנה הרביעית, בחינה של תנאי השכר בדיפלומט מפיצים (1968) בע"מ לשנת 2024. לאור המלצת עורכי הדין ובגלל המורכבות הגדלה נמשיך לבחון את המצב בחברות הבנות אך לא כחלק מהדוח הכללי.

מבלי לגרוע מהוראות התיקון יש לציין כי מסגרת עקרונות התגמול של החברה הינה תגמול עובדים על פי קריטריונים של 'תגמול על פי השוק' ו'תגמול על פי ביצועים'. בהתאם לעקרונות אלו, לכל תפקיד נקבע שכר בהתאם למקובל בשוק – על שכר בסיס זה מתווספים תגמולי שעות נוספות או משמרות (לתפקידים רלבנטיים), תוספות בגין וותק ותוספות בגין הישגים גבוהים. עקרונות אלו עוזרים לנו לוודא תגמול לעובדינו על פי המקובל בשוק תוך מתן תגמול גבוה יותר לעובדים ולעובדות התורמים מעל ומעבר להצלחת החברה ומונעים שיקולים זרים, כגון מגדר.

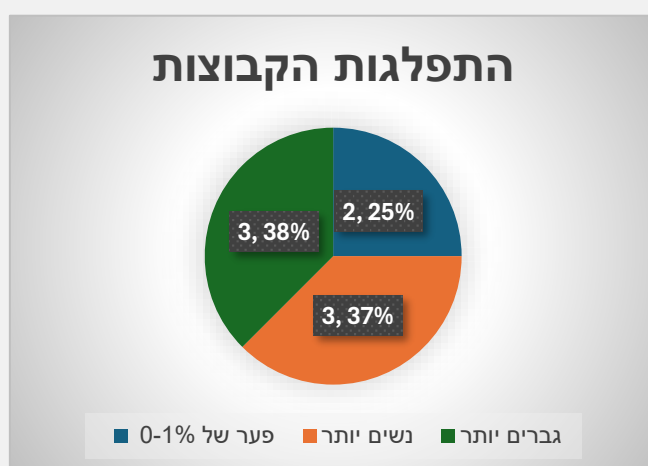
מעבר לשוויוניות בשכר, דיפלומט פועלת לצמצום פערים ויצירת סביבת עבודה שוויונית, מגוונת ומעצימה. ערכי החברה והיחס השווה לגברים ונשים באים לידי ביטוי גם בשיעור הנשים בקרב ההנהלה בחברה העומד על 30% בקרב ההנהלה הבכירה 40% בקרב הנהלת הביניים.



**WE PUT
OUR PEOPLE
FIRST**

תהליך העבודה הינו אותו התהליך כמו שנעשה בשנים קודמות. כלמידה מתהליכי העבר, ניסינו לשמור על אותן הקבוצות כמו בעבר עם הבדל אחד – איחדנו את קבוצת 'תפעול מכירות' עם קבוצת 'תפעול ואדמיניסטרציה' לאור הדמיון בסוג התפקידים. מתוך 12 הקבוצות - 4 קבוצות שאינן מגוונות קרי, קבוצות שמאוישות רק על ידי גברים או נשים (קבוצה אחת המאוישת על ידי נשים בלבד ו-3 קבוצות המאוישות על ידי גברים בלבד).

נמצא כי ב-3 קבוצות נשים מרוויחות בממוצע יותר מאשר גברים, ב-3 קבוצות גברים מרוויחים בממוצע יותר מאשר נשים וב2 קבוצות נמצאו פערים מינוריים של עד 1% לטובת הגברים. **כל הפערים שנמצאו הינם מינוריים עד 4 אחוזים.**



אנחנו שמחים לעדכן כי במהלך 3 השנים האחרונות, מאז תחילת הדיווח, נרשם שיפור וצמצום פערים ב4 מתוך הקבוצות ומרווח הפערים הצטמצם.

פער 9% ל: -8%	פער 2022
פער 4% ל: -9%	פער 2023
פער 3% ל: -4%	פער 2024

כל הפערים נבחנו ונמצאו בגבולות הסביר. ראו פירוט בטבלה מטה.

מספר קבוצה	פער 2022	פער 2023	פער 2024	הסבר
1	6%	0%	2%	קבוצה מגוונת עם הרבה תפקידים
2	-2%	-6%	-1%	פער הצטמצם עד לא קיים.
3	9%	2%	-1%	פער נשאר זניח, הפער לטובת הגברים.
	-3%	1%		קבוצה בוטלה.
4	-2%	2%	-2%	קבוצה מגוונת עם הרבה תפקידים
5	3%	-1%	2%	קבוצה מגוונת עם הרבה תפקידים
6	2%	4%	3%	פערים מינוריים
7	0%	-1%	-2%	פערים מינוריים
8	-8%	-9%	-4%	קבוצה מגוונת – הרבה תפקידים. השנה אוחדה עם קבוצת תפעול שטח. הפערים נובעים מריבוי נשים בתפקידים חלקיים ללא בונוסים.
9	--	--	--	קבוצה נשית
10	--	--	--	קבוצה גברית
11	--	--	--	קבוצה גברית
12	--	--	--	קבוצה גברית

- קבוצות בהן נמצא פער שכר לטובת גברים מסומנות כ: -
- קבוצות בהן נמצא פער שכר לטובת נשים מסומנות כ: +
- קבוצות הומוגניות, בהן עובדים ממגדר אחד בלבד, מסומנות כ: --

מובהר, כי החברה פועלת ותמשיך לפעול בשקיפות ובהגינות תוך דביקות בעקרונות התגמול המבוססים על ביצועי העובדים והעובדות על פי שיקולים ענייניים בלבד ומתוך תחושת מחויבות וערבות הדדית.

שרון וינבאום-גילה

טלי דיל

סמנכ"לית מש"א, דיפלומט אחזקות

מנהלת מש"א ושכר, דיפלומט ישראל