



חוק שכר שווה לעובדת ולעובד – נתוני שנת 2021

תאריך הוצאת הדוח: יוני 2022

גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי הם מערכי הליבה של טמפו, המובילים את החברה גם בהתנהלותה העסקית וגם במשאבים הרבים והמגוונים המושקעים בהעסקת עובדים בחברה.

בקה פנימית קבועה נעשית באופן שוטף לצורך עמידה ביעדים אלו, אנו מברכים על התיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד ("החוק") רואים בו הזדמנות חשובה לבקרה עצמית נוספת ולתיקון עיוותי שכר ככל שיתגלו.

בדוח זה, בהתאם להנחיית החוק, עובדי ועובדות החברה חולקו לקבוצות בהתאם לסוגי משרות, אופי התפקיד והמומחיות הנדרשת בו ואחוז הפער בין גברים ונשים נבחן בהתאם לחלוקה זו.

הפילוח נעשה לפי שתי רמות השתכרות:

1. שכר פנסיוני – השכר הקובע לפיצויים.
2. שכר ברוטו למס הכנסה – הכולל את כל רכיבי השכר לרבות עבודה בשעות נוספות ובמשמרות.

להלן הפילוח, פערי השכר וההסברים לגורמי הפער השונים:

הערות	חלקיות העסקה ממוצעת	פער שכר ברוטו ממוצע	פער שכר פנסיוני ממוצע	מספר קבוצה
הפער נובע מותק העובדים.	100%	-9.0%	5.3%	1
שכר שעתי זהה, הפער נובע מכמות שעות ופרמיות ביצועים.	20%	0.6%	3.7%	2
הפער נובע מותק והתמחות מקצועית וכן מעבודה במשמרות ובשעות נוספות	100%	-0.4%	-2.8%	3
הפער ב- 2021 נבע מהבדלי ותק והתמחות, בינואר 2022 השווה השכר ואין פער בין גברים ונשים בקבוצה זו.	100%	8.3%	-3%	4
הפער נובע מותק והתמחות מקצועית	100%	3.5%	0.8%	5
הפער נובע מותק והתמחות מקצועית	100%	-9.5%	-9.5%	6
הפער בשכר הבסיס תוקן בשכר 4/2022, הפער בשכר ברוטו נובע משעות נוספות והעדרייות	100%	-20.3%	6.13%	7
הפער נובע מותק והתמחות מקצועית	100%	1.7%	-3.9%	8
קבוצות ללא גברים ולכן אין השוואה מגדרית				9
קבוצות ללא נשים ולכן אין השוואה מגדרית				10
יותר גברים בחברה עובדים בתפקידים ששכר הבסיס בהם נמוך יותר אך הרכב השכר מושפע משעות נוספות ומשמרות המעלה את הברוטו הכולל		-6.8%	9.9%	סה"כ עובדי החברה

בציון אחוז פערי השכר הממוצע, סימן מינוס (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

