

## דוח פומבי לשנת 2024

### בהתאם לסעיף 6ב(ד) לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת התשנ"ו, 1996

שם המעסיק: עשות אשקלון תעשיות בע"מ (להלן: "עשות").

תאריך הדוח: 1/6/2025

ענפי הפעילות: תעשייה, ביטחון, תעופה אזרחית.

בהתאם להנחיות, בדקה החברה את נתוני ההשתכרות לשנת 2024, על-פי פילוח העובדים לפי דירוג. בנייתו שבוצע לא נמצא הבדל בהשתכרות בין גברים לנשים בחברה. במקומות בהם נמצא פער הוא נובע מביצוע שעות נוספות ו/או משמרות ו/או מפערים הנובעים מהבדלי וותק וזכאויות נלוות בחברה.

1. להלן נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע (שכר ברוטו למס) של העובדים/ות שהועסקו בעשות במהלך שנת 2024 לפי פילוח:

הסבר	אחוז הפרש סך כלל הרכיבים <sup>5</sup>	אחוז הפרש תלוי ותק, הסכם וזכאות <sup>4</sup>	אחוז הפרש שעות נוספות <sup>3</sup>	אחוז הפרש שכר בסיס נשים מול גברים <sup>2</sup>	אחוז נשים בקבוצה	אחוז מכל החברה	קבוצה <sup>1</sup>
הפער נובע בשל תחום העיסוק הספציפי של העובדות בדירוג (למול העובדים באותו העיסוק אין חריגה) והוותק הנמוך למול העובדים	-35%	-48%	-88%	-24%	2%	14%	1
הפער נובע בשל הבדלי עיסוק ובכירות	-9%	10%	-77%	-8%	78%	5%	2
הפער נובע בשל תחום העיסוק הספציפי של העובדות בדירוג (למול העובדים באותו העיסוק אין חריגה) והוותק הנמוך למול העובדים	-8%	8%	-17%	-6%	4%	32%	3
הפערים נובעים מעבודה בש"נ והבדלי זכאויות נגזרות	-10%	-45%	-79%	0%	16%	15%	4
הפער נובע בשל תפקידים בתחום עיסוק שונה באותו דירוג והפרשי וותק	12%	34%	-91%	18%	42%	4%	5
הפער נובע בשל הבדלי וותק משמעותיים בין נשים לגברים בדירוג זה והזכאויות הנגזרות	-28%	-20%	-92%	-25%	5%	15%	6
הפער נובע בשל הבדלי בכירות	-9%	-24%	-	-10%	13%	4%	7
	-3%	-24%	40%	-2%	54%	3%	8
הפער נובע בשל אופי התפקיד	5%	76%	140%	6%	5%	5%	9
					אין	3%	10

<sup>1</sup> פילוח העובדים נעשה בהתאם לדירוגם בחברה (לדוגמא טכנאים והנדסאים, מהנדסים, אומן וכדומה).

<sup>2</sup> מס' חיובי מסמן פער לטובת נשים, מס' שלילי מסמן פער לטובת גברים. הדבר נכון לכלל הטבלה.

<sup>3</sup> שעות נוספות ומשמרות הינן תלויות עיסוק, אין הבדל בין נשים לגברים בזכאות לביצוע.

<sup>4</sup> תשלומים תלויי וותק, הסכם וזכאות – כגון החזר נסיעות, מעונות, הוצ' רכב וכו'. ההבדלים נובעים מפערי הוותק בפועל של העובד ו/או מרחק מקום המגורים של העובד, גילאי ילדים וכו', ללא קשר למין העובד.

<sup>5</sup> כלל הנתונים נורמלו לעבודה במשרה מלאה ומתייחסים לחודש עבודה ממוצע.

2. טבלת השוואה למול השכר הממוצע בחברה:

	נקבה		זכר		קבוצה
	מתחת לממוצע	מעל הממוצע	מתחת לממוצע	מעל הממוצע	
	100%	0%	98%	0%	1
הפער נובע בשל הבדלי עיסוק ובכירות	39%	61%	0%	100%	2
הפער נובע בשל תחום העיסוק הספציפי של העובדות בדירוג (למול העובדים באותו העיסוק אין חריגה) והוותק הנמוך למול העובדים	67%	33%	58%	42%	3
הפער נובע בשל תחום עיסוק שונה והבדלי וותק	20%	80%	28%	72%	4
הפער נובע בשל תפקידים בתחום עיסוק שונה באותו דירוג והבדלי וותק	50%	50%	91%	9%	5
הפער נובע בשל הבדלי וותק משמעותיים בין נשים לגברים בדירוג זה	100%	0%	66%	34%	6
	0%	100%	0%	100%	7
	100%	0%	100%	0%	8
	-	-	70%	30%	9
	-	-	100%	0%	10

בברכה,

נתלי אליהו

סמנכ"לית משאבי אנוש