

דיווח כומבי לתקופה 2024



סטרטסיס עובדת לקידום שוויון מגדרי ומניעת אפליה, ועל כן כועלת בכל עת ליישומן של תוכניות המעודדות העסקה שוויונית ומגוונת. סטרטסיס מפעילה מגוון מנגנונים הכוללים שימוש בסקרי שחר, בדיקות הוגנות פנימיות המבוצעות במסגרת תהליכי שחר, ועדכונים/תיקוני שחר ככל שנדרש. גובה השחר נקבע על בסיס מקצועי בלבד ומורכב משקלול הכישורים, ניסיון וביצועים מקצועיים, תוך השוואה לשחר בשוק באותו תפקיד, דרגה והיקף משרה, על מנת למנוע הטיות ופגמים. קבוצות העובדים/ות בדו"ח נקבעו בעיקר על בסיס דרגה ותחום פעילות, ו/או הגיון עסקי אחר. במסגרת התהליך נקבעו כללי מינימום להגדרת גודל הקבוצה ומספר העובדים בה מכל מגדר, על בסיס שיקולים סטטיסטיים ושמירה על הפרטיות. לפיכך, קיימות קבוצות עליהן לא ניתן לדווח על פערי השחר בין עובדים לעובדות, שכן מספר העובדים/ות אינו עומד במינימום הנדרש על מנת להיכלל בדיווח וחשיפת המידע עלולה לפגוע בפרטיות חברי/ות הקבוצה. סטרטסיס ממשיכה במחויבות להגדלת ייצוג שיויוני באוכלוסיית העובדים.ות ומציבה יעדים מוגדרים בתחום הגיוס, הקליטה והקידום.

שם מקום העבודה:
סטרטסיס

מספר הגברים והנשים במקום העבודה:
626

ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי תחום פעילות ודרגה כאשר דו"ח זה כולל 9 קבוצות פילוח.

קבוצות פילוח							
8	7	6	5	4	3	2	1
אחוז פערי השחר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק							
- 5.5%	+ 4.0%	- 9.6%	- 1.6%	+ 7.2%	- 2.2%	+ 5.0%	- 5.5%
- 4.7%	+ 0.3%	- 8.4%	- 0.6%	+ 2.2%	- 4.5%	+ 4.6%	- 9.5%
אחוז פערי השחר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים/ות אצל המעסיק							
---	---	---	---	---	---	---	---
---	---	---	---	---	---	---	---
אחוז פערי השחר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק							
- 5.5%	+ 2.8%	- 9.6%	- 1.6%	+ 5.3%	- 2.2%	+ 5.0%	- 5.5%
- 4.7%	- 1.1%	- 8.4%	- 0.6%	+ 0.1%	- 4.5%	+ 4.6%	- 9.6%
כאשר שחר הגברים גבוה משחר הנשים, הפער באחוזים מופיע ככפר שלילי עם סימן (-); כאשר שחר הנשים גבוה משחר הגברים הפער באחוזים מופיע כחיובי עם סימן (+)							
100.0%	98.6%	100.0%	100.0%	98.4%	100.0%	100.0%	99.4%
חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה							

אין בחברה רכיב של השלמה לשחר מינימום.

אחוז הגברים והנשים ששחרם/ן נמוך מהשחר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר:

גברים	נשים	5	גברים	נשים	1
36.8%	61.5%		41.0%	80.0%	
גברים	נשים	6	גברים	נשים	2
33.3%	55.6%		42.9%	33.3%	
גברים	נשים	7	גברים	נשים	3
48.7%	50.0%		54.9%	52.7%	
גברים	נשים	8	גברים	נשים	4
42.1%	65.0%		55.6%	51.8%	

מקרא לדוח:

שכר קובע לפיצויים = שכר בסיס ושעות נוספות גלובליות (ללא תוספות)

שכר ברוטו + הפקדות מעסיק = כל התשלומים החייבים במס (בסיס + נסיעות, הסעדה, טלפון, בונוס, עמלות, החזרי הטבות) לא כולל תגמול נוסף מביטוח לאומי מעבר לשכר בגין ביצוע מילואים, תשלומי גמר חשבון בסיום העסקה ובתוספת הפקדות לפנסיה, קרן השתלמות, ופיצויים.

אחוז הפער בשכר בין עובדות לעובדים בשלושת הפרמטרים לעיל מצוין עם סימן + או -

X%+מציין את אחוז הפער לטובת עובדות

X%-מציין את אחוז הפער לטובת עובדים

0%- אין פער בין עובדות לעובדים

הסבר לגבי אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע של כלל עובדי החברה:

השכר הממוצע של כלל עובדי החברה מחושב על פי הסכום הכולל של כלל המשכורות בחברה בכל התפקידים כולל המנכל וההנהלה הבכירה, לחלק למספר העובדים הכולל בשנת 2024 .

דיווח כומבי לתקופה 2024



סטרטסיס עובדת לקידום שוויון מגדרי ומניעת אפליה, ועל כן כועלת בכל עת ליישומן של תוכניות המעודדות העסקה שוויונית ומגוונת. סטרטסיס מפעילה מגוון מנגנונים הכוללים שימוש בסקרי שכר, בדיקות הוגנות פנימיות המבוצעות במסגרת תהליכי שכר, ועדכונים/תיקוני שכר ככל שנדרש. גובה השכר נקבע על בסיס מקצועי בלבד ומורכב משקלול הכישורים, ניסיון וביצועים מקצועיים, תוך השוואה לשכר בשוק באותו תפקיד, דרגה והיקף משרה, על מנת למנוע הטיות ופער. קבוצות העובדים/ות בדו"ח נקבעו בעיקר על בסיס דרגה ותחום פעילות, ו/או הגיון עסקי אחר. במסגרת התהליך נקבעו כללי מינימום להגדרת גודל הקבוצה ומספר העובדים בה מכל מגדר, על בסיס שיקולים סטטיסטיים ושמירה על הפרטיות. לפיכך, קיימות קבוצות עליהן לא ניתן לדווח על פערי השכר בין עובדים לעובדות, שכן מספר העובדים/ות אינו עומד במינימום הנדרש על מנת להיכלל בדיווח וחשיפת המידע עלולה לפגוע בפרטיות חברי/ות הקבוצה. סטרטסיס ממשיכה במחויבות להגדלת ייצוג שיויוני באוכלוסיית העובדים.ות ומציבה יעדים מוגדרים בתחום הגיוס, הקליטה והקידום.

שם מקום העבודה:
סטרטסיס

מספר הגברים והנשים במקום העבודה:
626

ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי תחום פעילות ודרגה כאשר דו"ח זה כולל 9 קבוצות פילוח.

9

קבוצות פילוח

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק

- 9.2%

שכר קובע לכיצויים

- 8.4%

שכר ברוטו + הפקדות מעסיק

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים/ות אצל המעסיק

שכר קובע לכיצויים

שכר ברוטו + הפקדות מעסיק

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק

- 9.2%

שכר קובע לכיצויים

- 8.4%

שכר ברוטו + הפקדות מעסיק

כאשר שכר הגברים גבוה משכר הנשים, הפער באחוזים מופיע כפער שלילי עם סימן מינוס (-); כאשר שכר הנשים גבוה משכר הגברים הפער באחוזים מופיע כחיובי עם סימן פלוס (+)

100.0%

חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

אחוז הגברים והנשים ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר:

גברים
25.0%

נשים
60.0%

9

מקרא לדוח:

שכר קובע לפיצויים = שכר בסיס ושעות נוספות גלובליות (ללא תוספות)

שכר ברוטו + הפקדות מעסיק = כל התשלומים החייבים במס (בסיס + נסיעות, הסעדה, טלפון, בונוס, עמלות, החזרי הטבות) לא כולל תגמול נוסף מביטוח לאומי מעבר לשכר בגין ביצוע מילואים, תשלומי גמר חשבון בסיום העסקה ובתוספת הפקדות לפנסיה, קרן השתלמות, ופיצויים.

אחוז הפער בשכר בין עובדות לעובדים בשלושת הפרמטרים לעיל מצוין עם סימן + או -

X%+מציין את אחוז הפער לטובת עובדות

X%-מציין את אחוז הפער לטובת עובדים

0%- אין פער בין עובדות לעובדים

הסבר לגבי אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע של כלל עובדי החברה:

השכר הממוצע של כלל עובדי החברה מחושב על פי הסכום הכולל של כלל המשכורות בחברה בכל התפקידים כולל המנכל וההנהלה הבכירה, לחלק למספר העובדים הכולל בשנת 2024 .