

3.6.2025

בהתאם לחוק שכר שווה לעובdet ולווד, תשנ"ו – 1996, להלן הדוח הפומבי של חברת שירותים בנק אוטומטיים בע"מ (להלן: "שבא") הנוטן בטוי למחייבות שבא לקידום השוויון, למניעת אפליה וליצירת סביבת עבודה מגוונת ובטוחה, זאת חלק מתפישת השוויון בין אדם לאדם בה דוגלת שבא. תפיסה זו מיושמת שבא בכל תחומי פעילותה, מתוך האחוריות התאגידית של שבא כלפי עובדייה וככלפי הקהילה, תוך קידום תרבויות ארגונית של גיוון והכללה.

בהתאם לדרישת החוק, חולקו העובדים שבא, המנהלת תשתיות לאומיות קרייטיות, לקבוצות על בסיס מאפיינים דומים של תחומי עיסוק והיררכיה ארגונית, תוך שמירה על פרטיותם של העובדות והעובדים בתהילר, תוך יצירה שקייפות והציגת השוויוה אמיתית שmag'ימה את ערכי החוק אשר על פי הוראותיו נערך דוח זה.

### דוח פומבי לשנת 2024

תאריך הוצאה הדוח: 3/6/2025

שם מקום העבודה : שירותים בנק אוטומטיים בע"מ

ענף הפעולות: פיננסים

מספר העובדות והעובדים במקום העבודה נכון ליום 31/12/2024: 130

פיתוח הנטוונים במקום העבודה נעשה לפי מחלקות והיררכיה ארגונית כאשר בפיתוח זה יש 27 קבוצות, מתוכן יוצגו הנטוונים של 9 קבוצות.

יתר הקבוצות הינן בהתאם לפירוט הבא:

5 קבוצות - חסיפת הנטוונים לאור היחס בין העובדים לעבודות בקבוצות תפגע בפרטיות, ولكن לא בוצאה השוואה.

2 קבוצות - דרגי ניהול שהשנות המקצועית בתוכן אינה מאפשרת השוואה

9 קבוצות – הומוגניות וכן אין אפשרות השוואה.

2 קבוצות – בעלי תפקיד ייחודי שאין ניתן להשוואה עם בעלי תפקיד אחרים.

## שכר שכר ברוטו + הפקודות מעסיק מונרמל למשרה מלאה

1. אחוז פער השכר בין גברים לנשים בקצבות העובדים/ות השונות בשבאות:

קבוצה העובדות לעובדים המועסקים/ות בשבאות	אחוז פער השכר המוצע לחודש למשרה מלאה בין גברים ונשים
א	-4%
ב	-9%
ג	+19%
ד	+4%
ה	+10%
ו	-6%
ז	+29%
ח	+19%
ט	-10%

עובדים במשרה חיליקת תרגמו למשרה מלאה.

הנתונים אינם כוללים תגמול הוו (אופציות), כיוון שהחברה נרכשת לכלול את רכיב זה במועד המימוש.

הנתונים המוצגים בטבלה משקפים את תמנונת המצב בכל קבוצה כאשר סימון (-) מייצג פער לטובה הגברים  
ואילו (+) מייצג פער לטובה הנשים.

במסגרת הדוח חילקו את העובדי שבא על פי תחומי עיסוק בעלי מאפיינים דומים ועל בסיס היררכיה ארגונית.  
מניתוך הנתונים עולה כי ההבדלים בשכר נובעים ברוב רובם של המקרים מוווטק, בין היתר, בגין מעבר בין  
תחומי עיסוק בתוך החברה כמו גם שינויים משמעותיים בתנאי עבודה כפי שהיו במהלך השנים בהתאם למועד  
הקליטה לעבודה בחברה, למשל תשלום משכורת 13 /או משכורת 14.

2. אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמור מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בשבוע, לפי הפילוח שנבחר,  
בהתיחסות לפי מין:

- א. עובדים 60%; עובדות 50%
- ב. עובדים 0%; עובדות 50%
- ג. עובדים 50%; עובדות 0%
- ד. עובדים 67%; עובדות 33%
- ה. עובדים 67%; עובדות 50%
- ו. עובדים 67%; עובדות 50%
- ז. עובדים 75%; עובדות 0%
- ח. עובדים 67%; עובדות 20%
- ט. עובדים 0%; עובדות 50%

3. אחוז העובדים/ות שמשלמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר,  
בהתיחסות לפי מין: 0%.

בהתאם לחוק שכר שווה לעובד ועובדת, תשנ"ו – 1996, להלן הדוח הפומבי של חברת שירותים בנק אוטומטיים בע"מ (להלן: "שבא") הנוגן ביטוי למחוקות שבא לקידום השוויון, למניעת אפליה וליצירת סביבה עבודה מגונה ובטוחה, זאת חלק מ תפיסת השוויון בין אדם לאדם בה דוגלת שבא. תפיסה זו מיושמת שבא בכל תחומי פעילותה, מתוך האחריות התאגידית של שבא כלפי עובדייה וככלפי הקהילה, תוך קידום תרבויות ארגוניות של גיון והכללה.

בהתאם לדרישת החוק, חולקו העובדים בשבא, המנהלת תשתיות לאומיות קרייטיות, לקבוצות על בסיס מאפיינים דומים של תחומי עיסוק והיררכיה ארגונית, תוך שמירה על פרטיותם של העובדות והעובדים בתהילן, תוך יצירת שקיפות והציגת השווואה אמיתית שמשמעותה את ערכי החוק אשר על פיו הוראותיו נערך דוח זה.

### דוח פומבי לשנת 2023

תאריך הוצאת הדוח: 30/05/2024

שם מקום העבודה : שירותים בנק אוטומטיים בע"מ

ענף הפעילות: פיננסים

מספר העובדות והעובדים במקום העבודה נכון ליום 31/12/2023: 125

פיתוח הנזונים במקום העבודה נעשה לפי מחלקות והיררכיה ארגונית כאשר בפיתוח זה יש 27 קבוצות, מתוכן יוצגו הנזונים של 7 קבוצות.

יתר הקבוצות הין בהתאם לפירוט הבא:

10 קבוצות - חשיפת הנזונים לאור היחס בין העובדים לעבודות בקבוצות תפגע בפרטיות, ولكن לא בוצאה השווואה.

2 קבוצות - דרגי ניהול שהשונות המקצועית בתוכן אינה מאפשרת השווואה  
8 קבוצות – הומוגניות ولكن אין אפשרות השוואת השווואה.

**שכר: שכר ברוטו + הפקודות מעסיק מנורמל למשרה מלאה**

1. אחוז פערו השכר בין גברים לנשים בקבוצות העובדים/ות השונות בשבא:

קבוצה	אחוז פערו השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדים לעובדים המועסקים/ות שבא (*)
א	-9%
ב	+23%
ג	+9%
ד	+17%
ה	+38%
ו	+29%
ז	-6%

(\*) עובדים במשרה חלקית תורגם למשרה מלאה

הנתונים המוצגים בטבלה משקפים את תמנת המצב בכל קבוצה כאשר סימן (-) מייצג פער לטובת הגברים  
ואילו (+) מייצג פער לטובת הנשים.

במסגרת הדוח חילקם את עובדי שבא על פי תחומי עסקן בעלי מאפיינים דומים ועל בסיס היררכיה ארגונית.  
מ ניתוח הנתונים עולה כי ההבדלים בשכר נובעים ברוב חומרם של המקרים מوطק, בין היתר, בגין מעבר בין  
תחומי עסקן בתוך החברה כמו גם שינויי משמעותיים בתנאי עבודה כפי שהיו במהלך השנים בהתאם למועד  
הקליטה לעבודה בחברה, למשל תשלום משכורת 13 ו/או משכורת 14.

2. אחוז העובדים/ות שכרמן/ נמור מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בשבא, לפי הפילוח שנבחר,

בהתיחסות לפי מין:

- א. שעובדים 50%; שעבודות 50%;
- ב. שעובדים 50%; שעבודות 0%;
- ג. שעובדים 67%; שעבודות 33%;
- ד. שעובדים 67%; שעבודות 50%;
- ה. שעובדים 100%; שעבודות 0%;
- ו. שעובדים 100%; שעבודות 33%;
- ז. שעובדים 33%; שעבודות 57%;

3. אחוז העובדים/ות שמשלמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר,

בהתיחסות לפי מין: 0%.

שירותי בנק אוטומטיים בע"מ ("שבא") גאה לפרסם את ממצאי הדוח הפומבי בהתאם לדרישות חוק שכר שווה לעובד ועובדת, תשנ"ו – 1996, הנוטן בטוי למחויבות שבא לקידום השוויון, למניעת אפליה וליצירת סביבת עבודה מגונה ובטוחה, זאת כחלק מתפיסה השווינית בין אדם לאדם בה דוגמת שבא. תפיסה זו מיושמת שבא בכל תחומי פעילותה, מתוך האחראיות התאגידית של שבא כלפי עובדיה וככלפי הקהילה, תוך קידום תרבות ארגונית של גיוון והכללה.

בהתאם לדרישת החוק, חולקו העובדים שבא, המנהלת תשתיות לאומות קרייטיות, לקבוצות על בסיס מאפיינים דומים של תחומי עיסוק והיררכיה ארגונית, תוך שמירה על פרטיותם של העובדות והעובדים בתהילר, תוך יצירת שקיפות והצגת השווהה אמיתית שmag'ימה את ערכי החוק אשר על פי הוראותיו נערך דוח זה.

### דוח פומבי לשנת 2022

תאריך הוצאה הדו"ח: 01/06/2023

שם מקום העבודה : שירותי בנק אוטומטיים בע"מ

ענף הפעילות: פיננסים

מספר העובדות והעובדים במקום העבודה נכון ליום 31/12/2022: 115

פיתוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי מחלקות והיררכיה ארגונית כאשר בפיתוח זה יש 24 קבוצות, מתוכן יוצגו הנתונים של 4 קבוצות.

יתר הקבוצות הינן בהתאם לפירוט הבא:

- 9 קבוצות - חטיבת הנתונים לאור היחס בין העובדים לעובדות בקבוצות תפגע בפרטיות, ولكن לא בזעעה השווהה.
- 2 קבוצות - דרגי ניהול שהשונות המקצועית בתוכן אינה מאפשרת השווהה.
- 9 קבוצות – הומוגניות וכן אין אפשרות השווהה.

### **שכר: שכר ברוטו + הפקדות מעסיק מנורמל למשרה מלאה**

1. אחוז פערו השכר בין גברים לנשים בקבוצות העובדים/ות השונות שבא:

קבוצה	אחוז פערו השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים המועסקים/ות שבא (*)
א	-4%
ב	-4%
ג	+36%
ד	+22%

(\*) עובדים במשרה חלקית תורגם למשרה מלאה

הנתונים המוצגים בטבלה משקפים את תמונהו המצב בכל קבוצה כאשר סימן (-) מייצג פער לטובת הגברים ואילו (+) מייצג פער לטובת הנשים.

במסגרת הדוח חילקנו את עובדי שבא על פי תחומי עיסוק בעלי מאפיינים דומים ועל בסיס היררכיה ארגונית. מניתוח הנתונים עולה כי ההבדלים בשכר נובעים ברוב רובם של המקרים מוטתק, בין היתר, בגין מעבר בין תחומי עיסוק בתוך החברה כמו גם שינויים ממשמעותיים בתנאי עבודה כפי שהיו במהלך השנים בהתאם למועד הקליטה לעובדה בחברה, למשל תשלום משכורת 13 ו/או משכורת 14.

2. אחוז העובדים/ות שכרמן/ נמור מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בשבא, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:

- א. עובדים 33%; עובדות 57%;
- ב. עובדים 67%; עובדות 33%;
- ג. עובדים 100%; עובדות 0%;
- ד. עובדים 67%; עובדות 33%;

3. אחוז העובדים/ות שמשלמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין: 0%.