

דיווח כומבי לתקופה 2025



ערכי השוויון וההוגנות בתעסוקה מלווים את נובה בכל נדבכי העשייה ועליהם נשענים גם עקרונות תגמול העובדים והעובדות בחברה. מערך השכר וההטבות בחברה משקף את מחויבותנו להוגנות, שקיפות ושוויון הזדמנויות ומבוסס על מאפיינים מקצועיים וביצועיים בלבד.

בהתאם להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד התשנ"ו-1996 מפרסמת נובה באתר החברה דוח כומבי המתייחס לנתוני העובדים/ות בשנת 2025.

רובד השכר המדווח הינו שכר ברוטו למס כולל הפקדות מעסיק, המשקף את כלל חבילת השכר בשנת הדיווח. חבילת השכר בנובה כוללת רכיבי שכר כגון שכר בסיס אשר נקבעים על פי שיוך מקצועי כמו תפקיד, רמה ניהולית, השכלה, ותק ניסיון ייחודי. לצד כך, חבילת השכר כוללת גם רכיבי שכר מבוססי ביצועים כמו תכניות הבונוסים והמניות. בשני סוגי רכיבים אלו מגדר אינו מהווה גורם השפעה.

שיטת הקיבוץ שנקטה מבוססת על 2 ממדים: התחום העיסוקי והרמה הניהולית, זאת תוך הקפדה על רף מינימלי של 5 גברים ו 5 נשים בכל קבוצת ייחוס המבטיח את פרטיות עובדי/ות החברה. שיטה זו הניבה 8 קבוצות ייחוס שנכללו בניתוח, המהוות 85% מסך עובדי/ות החברה. 15 מעובדי/ות החברה שהשתייכו לקבוצות ייחוס אשר לא עמדו ברף המינימלי שנקבע, לא נכללו בניתוח מטעמי שמירה על חיסיון נתוניהם/ן.

נמצאי הניתוח העלו כי שיעור הפער הממוצע בחברה בשכר בין נשים לגברים עומד על 0.6% לטובת גברים. פער זה נחשב לנמוך מאוד עד אפסי ונובע מהשוויון הטבעי הקיימת במבנה שכר שאינו אחיד. בשש מתוך שמונה קבוצות הייחוס שיעור הפער המירבי עומד על 4.1% ונטה בחלק מן המקרים לטובת נשים ובחלקם לטובת גברים. גם בקבוצות אלו שיעורי הפערים נמצאים בטווח השוונות הטבעית (שהיא עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.

יחד עם זאת, בשתיים מתוך שמונה קבוצות הייחוס נמצאו פערים, הן לטובת גברים והן לטובת נשים, אשר הצריכו ניתוח מעמיק נוסף. במסגרת ניתוח זה נבחנו רכיבי השכר בכל קבוצה בצורה נפרדת על מנת לאתר את מקור הפער. בשתי הקבוצות נמצא כי:

- לא קיים פער בין נשים לגברים בשכר הבסיס.
- מקור הפער נעוץ בתכניות הבונוסים והמניות המבוססות על ביצועי העובדים/ות בלבד.
- הזכאות לתכנית הבונוסים נקבעת על בסיס מועד הצטרפות לחברה כאשר באחת מקבוצות ייחוס אלו מרבית הנשים הצטרפו לאחר מועד הזכאות.
- בנוסף, שיעורי הפער השכרי של שתי קבוצות ייחוס אלו, בניכוי בונוסים ומניות (המושגות על ביצועים ומועד זכאות התלוי בתאריך קליטה), נמצאים בטווח השוונות הטבעית.

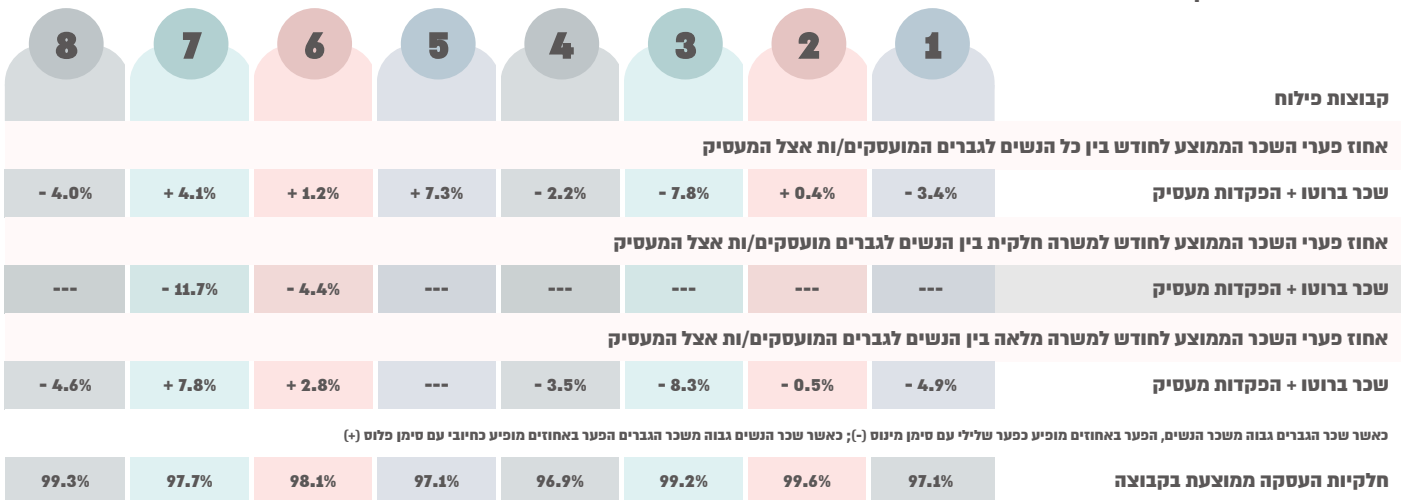
ממצאי הדוח והניתוח מעידים על כך שלא מתקיימים פערי שכר ניכרים בין נשים לגברים. הפערים המתקיימים בחלק מן הקבוצות נובעים ממאפיינים מקצועיים או תלויי-ביצועיים.

נובה מברכת על פרסום דוח חשוב זה המשקף את מחויבותה הגבוהה להוגנות תעסוקתית ואת ערכי עקרונות התגמול אשר אינם מבוססים או מושפעים ממגדר.

בברכה,
נובה

שם מקום העבודה: נובה בע"מ	תאריך הוצאת הדו"ח: 2025
ענף הפעילות: הייטק וטכנולוגיה	מספר הגברים והנשים במקום העבודה: 581

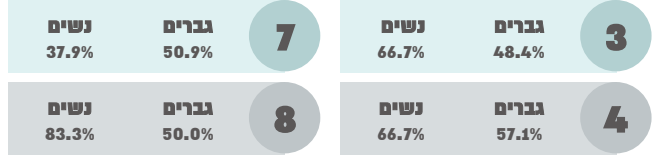
כילוח הנתונים הניב 8 קבוצות ייחוס שנכללו בניתוח:



אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

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

1	גברים: 35.7%	נשים: 53.3%
2	גברים: 55.6%	נשים: 50.0%
5	גברים: 56.3%	נשים: 20.0%
6	גברים: 51.4%	נשים: 54.1%



1	שיעור הפער בקבוצה זו נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.
2	שיעור הפער בקבוצה זו נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.
3	מקור הפער נעוץ בתכניות הבונוסים והמניות המבוססות על ביצועי העובדים/ות ואשר הזכאות עבורן תלויה במועד הקליטה לחברה. שיעור הפער בקבוצת ייחוס זו, בניכוי השפעת רכיבי שכר מושפעי ביצועים כגון בונוסים ומניות הינו 1.2% לטובת גברים. שיעור זה נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.
4	שיעור הפער בקבוצה זו נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.
5	מקור הפער נעוץ בתכניות הבונוסים והמניות המבוססות על ביצועי העובדים/ות בלבד. שיעור הפער בקבוצת ייחוס זו, בניכוי השפעת רכיבי שכר מושפעי ביצועים כגון בונוסים ומניות הינו 2.8% לטובת נשים. שיעור זה נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.
6	שיעור הפער בקבוצה זו נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.
7	שיעור הפער בקבוצה זו נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.
8	שיעור הפער בקבוצה זו נמצא בטווח השונות הטבעית (עד 5%) המאפיינת מבנה שכר שאינו אחיד.