

דיווח פומבי לתקופה 2025



הנהלת VPG מחויבת לגיוון ושוויון הזדמנויות ופועלת על מנת ליישם ערכים אלו ע"י יצירת סביבת עבודה שוויונית המאפשרת קידום והתפתחות לכלל עובדי ועובדות החברה. בהתאם להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד ניתחה החברה את שכר העובדים בעלי מאפיינים דומים על מנת לבחון האם מתקיימים פערי שכר בין העובדות לעובדים. פערים שנמצאו נובעים בעיקרם ממאפייני תגמול ייחודיים לתפקיד כגון: שעות נוספות, משמרות ומילואים. החברה תמשיך ותפעל באופן אקטיבי על-מנת לוודא כי הפערים אינם נובעים משיקולי מגדר ומחויבת להשגת שוויון מגדרי בכלל החברה.

תאריך הוצאת הדו"ח:
01.06.2026

שם מקום העבודה:
VPG

ענף הפעילות:
תעשייה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי מאפיינים דומים ורמה ארגונית כאשר בפילוח זה יש 9 קבוצות.

קבוצות פילוח	1	2	3	4	5	6	7	8
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	-0.6%	+1.3%	+1.5%	+0.9%	+4.2%	+5.0%	+9.7%	-6.4%
שכר קובע לפיצויים	-8.9%	-3.6%	+6.4%	-6.2%	-9.9%	-0.9%	-3.2%	-8.1%
שכר ברוטו	---	---	---	---	---	---	---	---
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים/ות אצל המעסיק	---	---	---	---	---	---	---	---
שכר קובע לפיצויים	---	---	---	---	---	---	---	---
שכר ברוטו	---	---	---	---	---	---	---	---
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	-2.0%	+0.3%	+2.5%	+0.9%	-3.9%	+3.2%	+8.7%	-9.1%
שכר קובע לפיצויים	-8.9%	-4.0%	+4.1%	-6.2%	-11.8%	-0.8%	-2.0%	-8.5%
שכר ברוטו	---	---	---	---	---	---	---	---

כאשר שכר הגברים גבוה משכר הנשים, הפער באחוזים מופיע ככפר שלילי עם סימן (-); כאשר שכר הנשים גבוה משכר הגברים הפער באחוזים מופיע כחיובי עם סימן (+) כלום

חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	98.9%	99.4%	98.6%	100.0%	97.4%	99.0%	97.7%	99.2%
----------------------------	-------	-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------

אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

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

מגדר	1	2	3	4	5	6	7	8
גברים	46.9%	50.0%	36.4%	28.6%	60.0%	64.0%	54.9%	27.8%
נשים	55.3%	54.2%	25.0%	57.1%	50.0%	66.7%	42.3%	57.1%

דיווח פומבי לתקופה 2025



הנהלת VPG מחויבת לגיוון ושוויון הזדמנויות ופועלת על מנת ליישם ערכים אלו ע"י יצירת סביבת עבודה שוויונית המאפשרת קידום והתפתחות לכלל עובדי ועובדות החברה. בהתאם להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד ניתחה החברה את שכר העובדים בעלי מאפיינים דומים על מנת לבחון האם מתקיימים פערי שכר בין העובדות לעובדים. פערים שנמצאו נובעים בעיקרם ממאפייני תגמול ייחודיים לתפקיד כגון: שעות נוספות, משמרות ומילואים. החברה תמשיך ותפעל באופן אקטיבי על-מנת לוודא כי הפערים אינם נובעים משיקולי מגדר ומחויבת להשגת שוויון מגדרי בכלל החברה.

שם מקום העבודה:
VPG

תאריך הוצאת הדו"ח:
01.06.2026

ענף הפעילות:
תעשייה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי מאפיינים דומים ורמה ארגונית כאשר בפילוח זה יש 9 קבוצות.

9

קבוצות פילוח

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

+ 8.5%

שכר קובע לפיצויים

- 0.6%

שכר ברוטו

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

שכר קובע לפיצויים

שכר ברוטו

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

+ 5.2%

שכר קובע לפיצויים

- 4.3%

שכר ברוטו

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 (+)

94.1%

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:

נשים
43.6%

גברים
50.0%

9