

## שיוויון והוגנות

הינם ערכים המנחים את כלל הפעילות שלנו באפלייד מטיריאלס וכך גם תגמול שווה, הוגן ותחרותי. בהתאם לפילוסופיית התגמול שלנו, אנו פועלים ליישום ערכים אלו כלפי כלל העובדים. ות בוחנים באופן קבוע את השכר כל עובד. ת ביחס לקבוצת השווים שלו. ה.

לצורך הכנת הדו"ח, חולקו עובדי.ות אפלייד לקבוצות המבוססות על דרגה ותפקיד. בהתאם, נכללות בדו"ח 27 קבוצות אשר מאפייני הנכללים.ות בהן דומים. בהמלצת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, ועל-מנת לעודד שקיפות, מדווחות 3 רמות השכר השונות (שכר קובע לפיצויים, שכר ברוטו ושכר ברוטו + הפקדות). הנתונים הבאים מבוססים על השכר הקובע לפיצויים.

מתוך 27 הקבוצות, ב-16 קבוצות, המהוות כ-71% מסך העובדים שבניתוח, נמצאו פערים של אחוזים בודדים בלבד (0-3.3%). ב-9 קבוצות, המהוות 24% מסך העובדים שבניתוח, נמצאו פערים של 5%-3.4% וב-2 קבוצות בלבד נמצא פער של מעל ל-5%. ב-12 קבוצות נמצא פער לטובת הנשים, כאשר הפער המקסימלי שנמצא הינו 6.2%. ב-15 קבוצות נמצא פער לטובת הגברים, כאשר הפער המקסימלי שנמצא הינו 5.1%.

במיעוט המקומות בהם נמצאו פערים משמעותיים, התבצע ניתוח מעמיק של הפער ובמידה ולא נמצא לו הסבר מספק, הוא תוקן. הפערים שנמצאו, נובעים בין היתר משוני בוותק, ניסיון, הכשרות ייחודיות, השכלה, תתי תפקידים בתוך הקבוצה ואף מחוסר מובהקות סטטיסטית בקבוצה המנותחת.

אנו ממשיכים לפעול במישורים שונים לקידום הגיוון והשוויון המגדרי, לגיוס כישרונות מגוונים ובתוך כך להגדלת שיעור הנשים בחברה. במקביל, אנו מבצעים מהלכים להעלאת המודעות ולקידום הוגנות בתהליכים ארגוניים כגון: גיוס, קביעת שכר ועדכוננו, קידום, הערכת ביצועים, הכשרות ניהוליות ותוכניות פיתוח. עבודה רבה עוד לפנינו ואפלייד מחוייבת להמשיך בדרך חשובה זו.

# דו"ח פומבי לתקופה -1.1.2022 -31.12.2022

שם מקום העבודה: Applied Materials  
ענף הפעילות: הייטק וטכנולוגיה  
תאריך הוצאת הדו"ח: 24 מאי 2023  
מספר הגברים והנשים במקום העבודה: 2,386  
פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי תפקיד ודרגה.

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

7	6	5	4	3	2	1	קבוצות פילוח
-1.8%	+1.0%	+2.9%	-3.4%	-0.9%	+3.3%	-0.6%	שכר קובע לפיצויים
-1.4%	+3.4%	+1.1%	-3.9%	-5.0%	+0.6%	-6.2%	שכר ברוטו
0.0%	+3.8%	+1.6%	-3.5%	-4.4%	+1.6%	-5.4%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
---	---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים
---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו
---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
-1.4%	+1.0%	+2.9%	-3.4%	-0.9%	+3.3%	-0.6%	שכר קובע לפיצויים
-0.6%	+3.4%	+1.1%	-3.9%	-5.0%	+0.5%	-6.2%	שכר ברוטו
+0.8%	+3.8%	+1.6%	-3.5%	-4.4%	+1.6%	-5.4%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
99.6%	100%	100%	100%	100%	98.6%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים. את המעסיק

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים. את המעסיק

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים. את המעסיק

נשים	גברים	1	2	3	4	5	6	7
0%	0%	<b>1</b> אחוז הנשים והגברים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר:	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%		55.2%	45.5%	50.0%	14.3%	37.5%	55.6%
0%	0%		29.4%	50.0%	50.0%	44.4%	57.1%	57.9%
0%	0%		21.1%	60.0%				
0%	0%							
0%	0%							
0%	0%							

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

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

15	14	13	12	11	10	9	8	קבוצות פילוח			
+0.9%	-5.0%	+2.5%	-3.8%	+1.5%	-4.8%	-1.0%	-4.7%	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים המועסקים. אצל המעסיק		
+1.6%	-9.3%	+2.1%	-8.0%	+5.4%	+2.2%	-0.1%	-3.3%	שכר ברוטו			
+1.5%	-8.1%	+2.8%	-7.2%	+5.4%	+5.0%	+0.3%	-3.0%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק			
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים. אצל המעסיק		
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו			
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק			
+0.9%	-5.0%	+2.5%	-3.8%	+1.5%	-4.8%	-1.0%	-4.7%	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים. אצל המעסיק		
+1.6%	-9.3%	+2.1%	-8.0%	+5.4%	+2.2%	-0.1%	-3.3%	שכר ברוטו			
+1.5%	-8.1%	+2.8%	-7.2%	+5.4%	+5.0%	+0.3%	-3.0%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק			
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה			
גברים	נשים										
0%	0%	8	אחוז הנשים והגברים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין					גברים	נשים	8	אחוז הגברים והנשים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין
0%	0%	9						42.9%	50.0%	9	
0%	0%	10						53.8%	66.7%	10	
0%	0%	11						27.8%	44.4%	11	
0%	0%	12						57.1%	45.5%	12	
0%	0%	13						40.9%	50.0%	13	
0%	0%	14						56.0%	58.3%	14	
0%	0%	15						16.7%	28.6%	15	
0%	0%	15						55.8%	38.5%	15	

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 (+). 

23	22	21	20	19	18	17	16	קבוצות פילוח
-4.5%	+6.2%	+0.4%	-3.8%	+0.4%	-4.9%	-2.4%	+5.1%	שכר קובע לפיצויים
-2.3%	-0.1%	-0.8%	-1.4%	+4.3%	-0.2%	-5.5%	+4.8%	שכר ברוטו
-2.1%	0.0%	-1.0%	-1.4%	+3.4%	+0.5%	-4.3%	+5.2%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
-4.5%	+6.2%	+0.5%	-3.8%	+0.4%	-4.9%	-2.4%	+5.1%	שכר קובע לפיצויים
-2.3%	-0.1%	-0.7%	-1.4%	+4.3%	-0.2%	-5.5%	+4.8%	שכר ברוטו
-2.1%	0.0%	-0.9%	-1.4%	+3.4%	+0.5%	-4.3%	+5.2%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
100%	100%	99.3%	100%	100%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים. את המעסיק

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים. את המעסיק

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים. את המעסיק

גברים	נשים	
0.0%	0.0%	16
0.0%	0.0%	17
0.0%	0.0%	18
0.0%	0.0%	19
0.0%	0.0%	20
0.0%	0.0%	21
0.0%	0.0%	22
0.0%	0.0%	23

אחוז הנשים והגברים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין



גברים	נשים	
37.5%	30.0%	16
44.4%	40.0%	17
50.0%	83.3%	18
22.2%	33.3%	19
33.3%	75.0%	20
47.4%	45.5%	21
50.0%	20.0%	22
29.4%	100.0%	23

אחוז הגברים והנשים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין



⚠ 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 (+).

27	26	25	24	קבוצות פילוח	
-2.3%	+1.2%	-4.3%	+2.8%	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים המועסקים. אצל המעסיק
-1.7%	-1.7%	-3.5%	+7.5%	שכר ברוטו	
-1.8%	-1.6%	-3.4%	+6.8%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	
---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים. אצל המעסיק
---	---	---	---	שכר ברוטו	
---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	
-2.2%	+1.2%	-4.3%	+2.8%	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים. אצל המעסיק
-1.8%	-1.7%	-3.5%	+7.5%	שכר ברוטו	
-1.8%	-1.6%	-3.4%	+6.8%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	
99.8%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	

גברים	נשים		
0.0%	0.0%	24	אחוז הנשים והגברים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר
0.0%	0.0%	25	
0.0%	0.0%	26	
0.0%	0.0%	27	

גברים	נשים		
50.0%	20.0%	24	אחוז הגברים והנשים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר
0.0%	46.2%	25	
66.7%	50.0%	26	
41.5%	100.0%	27	

פערים ככל שישנם בשכר ברוטו לחס או בשכר ברוטו + הפקדות מעסיק עשויים לנבוע מהסיבות הבאות:

- מענקים מיוחדים (מענק חתימה, מענק פטנט, חבר מביא חבר וכד'), בונוסים (AIP/DBI) אשר שולמו בהתאם לתנאי הזכאות של התוכנית הרלוונטית. למשל: תשלום בונוס באופן יחסי לתקופת העבודה בשנת 2022, אי תשלום לעובדים חדשים או לעובדים אשר סיימו את עבודתם, תשלום ביחס לביצועים.
- תוספות המתנות בביצוע עבודה בפועל אשר ניתנו טרם המעבר לתפקיד הנוכחי. למשל: שעות נוספות בפועל, תוספת כונוניות, תוספת משמרות ותוספת IQ.
- תשלום שעות נוספות בפועל במסגרת דרישות התפקיד הנוכחי.

פערים ככל שישנם בשכר הקובע לפיצויי פיטורים עשויים לנבוע מהסיבות הבאות:

בכל קבוצת פילוח (דרגה ותפקיד) ישנו טווח של שכר כאשר שכרו/ה של העובד/ת משקף את רמת הניסיון, הותק, ההשכלה וההכשרה הייעודית הנדרשת לתפקיד של העובד.ת, כמו כן הדיסציפלינה המקצועית אליה העובד.ת שייך.ת. בנוסף ישנם פערים שנובעים ממעבר מתפקיד שעתי לתפקיד גלובלי ומהשכר השונה בתפקידים אלו.

**נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בקבוצות השונות:**