

דו"ח פומבי

לתקופה 1.1.2024-31.12.2024

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. ובוחרים באופן קבוע את השכר של כל עובד. תביחס לקבוצת השווים שלו.ה.

שיוויון והוגנות

לצורך הכנת הדו"ח, חולקו עובדי.ות אפלייד לקבוצות המבוססות על דרגה ותפקיד. בהתאם, נכללות בדו"ח 30 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.

- ב-23 קבוצות הכוללות 80% מהעובדים, נמצאו פערים של אחוזים בודדים בלבד - 0-3.3%.
- בקבוצה אחת, הכוללת 8% מהעובדים, נמצא פער של 3.7%.
- ב-6 קבוצות הכוללות 12% מהעובדים, נמצאו פערים של מעל ל-5%.
- ב-13 קבוצות נמצא פער לטובת הנשים וב-17 קבוצות נמצא פער לטובת הגברים.

הפערים 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 ההוגנות, ההכללה והשוויון המגדרי. במקביל, אנו מבצעים מהלכים להעלאת המודעות ולקידום הוגנות בתהליכים ארגוניים כגון: גיוס, קביעת שכר ועדכון, קידומים, הערכת ביצועים, הכשרות ניהוליות ותוכניות פיתוח. עבודה רבה עוד לפנינו ואפלייד מחוייבת להמשיך בדרך חשובה זו.

דו"ח פומבי

לתקופה 1.1.2024-31.12.2024

שם מקום העבודה:
Applied Materials
ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

- תאריך הוצאת הדו"ח:
22 מאי 2025
- מספר הגברים והנשים
במקום העבודה: 2,456

פילוח הנתונים במקום
העבודה נעשה לפי תפקיד
ודרגה, כאשר בפילוח זה
יש 30 קבוצות.

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 (+).

קבוצות פילוח								
8	7	6	5	4	3	2	1	
-2.3%	+2.9%	-1.5%	+0.7%	-8.4%	-0.7%	+1.3%	-0.6%	שכר קובע לפיצויים
-3.9%	+5.0%	-7.8%	-1.7%	-11.9%	-11.5%	+8.8%	+0.1%	שכר ברוטו
-3.2%	+4.6%	-7.1%	-1.7%	-11.1%	-7.7%	+7.9%	+1.9%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
-2.1%	+2.9%	-1.5%	+0.7%	-8.4%	-0.7%	+1.3%	-0.6	שכר קובע לפיצויים
-4.5%	+5.0%	-7.8%	-1.6%	-11.9%	-11.5%	+8.8%	+0.1%	שכר ברוטו
-3.9%	+4.6%	-7.1%	-1.5%	-11.1%	-7.7%	+7.9%	+1.9%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
99.8%	100%	100%	99.7%	100%	99.5%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

אחוז פערי השכר
הממוצע לחודש בין
כל הנשים לכל הגברים
המועסקים.ות
אצל המעסיק

אחוז פערי השכר
הממוצע לחודש למשרה
חלקית בין הנשים לגברים
המועסקים.ות במשרה
חלקית אצל המעסיק

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

נשים			גברים			נשים			גברים		
0%	0%	1	0%	0%	1	42.9%	54.1%	1	45.5%	64.7%	8
0%	0%	2	0%	0%	2	40.0%	50.0%	2	40.9%	45.5%	7
0%	0%	3	0%	0%	3	80.0%	51.5%	3	55.6%	43.4%	5
0%	0%	4	0%	0%	4	50.0%	55.6%	4	50.0%	40.0%	6
0%	0%	5	0%	0%	5	53.8%	43.4%	5	40.0%	50.0%	6
0%	0%	6	0%	0%	6	45.5%	40.9%	6	40.0%	50.0%	7
0%	0%	7	0%	0%	7	64.7%	45.5%	7	54.1%	54.1%	8
0%	0%	8	0%	0%	8						

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

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

דו"ח פומבי

לתקופה 1.1.2024-31.12.2024

⚠ 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 (+).

קבוצות פילוח								
16	15	14	13	12	11	10	9	
-2.3%	-2.3%	+17.0%	+0.4%	+2.8%	-0.7%	-2.2%	+0.4%	שכר קובע לפיצויים
+4.6%	-5.7%	+12.4	-3.0%	-5.5%	-3.6%	-6.0%	-0.3%	שכר ברוטו
+4.9%	-3.2%	+12.4%	-0.9%	-4.6%	-3.2%	-5.4%	-0.1%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
-2.3%	-2.6%	+17.0%	+0.4%	+2.8%	-0.7%	-2.2%	+0.4%	שכר קובע לפיצויים
+4.6%	-5.5%	+12.4%	-3.0%	-5.5%	-3.6%	-6.0%	-0.3%	שכר ברוטו
+4.9%	-3.1%	+12.4%	-0.9%	-4.6%	-3.2%	-5.4%	-0.1%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
100%	99.9%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לכל הגברים המועסקים. וזאת אצל המעסיק

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים המועסקים. וזאת במשרה חלקית אצל המעסיק

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

גברים	נשים	
0%	0%	9
0%	0%	10
0%	0%	11
0%	0%	12
0%	0%	13
0%	0%	14
0%	0%	15
0%	0%	16

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



גברים	נשים	
37.5%	40.0%	9
56.3%	60.0%	10
57.1%	50.0%	11
61.5%	50.0%	12
50.0%	42.9%	13
85.7%	20.0%	14
28.0%	56.3%	15
30.8%	62.5%	16

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



דו"ח פומבי
לתקופה 1.1.2024-31.12.2024

⚠ 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 (+).

24	23	22	21	20	19	18	17	קבוצות פילוח	
+0.1%	-3.3%	+5.8%	-6.6%	-0.4%	+0.4%	-5.6%	-3.7%	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לכל הגברים המועסקים. וזאת אצל המעסיק
+2.7%	-3.9%	-3.6%	-14.1%	-2.9%	-8.5%	-9.7%	-6.6%	שכר ברוטו	
+4.2%	-3.6%	-2.0%	-12.7%	-1.7%	-6.8%	-9.4%	-5.9%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים המועסקים. וזאת במשרה חלקית אצל המעסיק
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו	
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	
-1.8%	-2.7%	+5.8%	-6.6%	-0.4%	+0.4%	-5.6%	-3.7%	שכר קובע לפיצויים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים. וזאת אצל המעסיק
+0.5%	-3.3%	-3.6%	-14.1%	-2.9%	-8.5%	-9.7%	-6.6%	שכר ברוטו	
+2.3%	-3.0%	-2.0%	-12.7%	-1.7%	-6.8%	-9.4%	-5.9%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	
98.4%	99.2%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	

גברים	נשים		
0.0%	0.0%	17	אחוז הנשים והגברים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר
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	
0.0%	0.0%	24	

גברים	נשים		
48.1%	71.4%	17	אחוז הגברים והנשים שעזרו. נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר
33.3%	75.0%	18	
54.5%	61.5%	19	
51.9%	61.5%	20	
30.0%	50.0%	21	
46.7%	40.0%	22	
30.8%	70.0%	23	
50.0%	42.9%	24	

דו"ח פומבי

לתקופה 1.1.2024-31.12.2024

כאשר ש"ח הגברים גבוה מש"ח הנשים, הפער באחוזים מופיע כפער שלילי עם סימן מינוס (-).
כאשר ש"ח הנשים גבוה מש"ח הגברים הפער באחוזים מופיע כחיובי עם סימן פלוס (+).

קבוצות פילוח						
30	29	28	27	26	25	
-2.1%	+5.3%	-1.4%	-0.3%	+0.4%	-2.4%	ש"ח קובע לפיצויים
-5.1%	+3.1%	-2.5%	-9.7%	+5.8%	-2.7%	ש"ח ברוטו
-4.6%	+6.0%	-2.3%	-8.6%	+7.4%	-2.4%	ש"ח ברוטו + הפקדות מעסיק
---	---	---	---	---	---	ש"ח קובע לפיצויים
---	---	---	---	---	---	ש"ח ברוטו
---	---	---	---	---	---	ש"ח ברוטו + הפקדות מעסיק
-2.1%	+5.3%	-1.4%	-0.3%	+0.4%	-2.4%	ש"ח קובע לפיצויים
-5.1%	+3.1%	-2.5%	-9.7%	+5.8%	-2.7%	ש"ח ברוטו
-4.6%	+6.0%	-2.3%	-8.6%	+7.4%	-2.4%	ש"ח ברוטו + הפקדות מעסיק
100%	100%	100%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה מחוצעת בקבוצה

אחוז פערי הש"ח הממוצע לחודש בין כל הנשים לכל הגברים המועסקים. וצ"ל המעסיק

אחוז פערי הש"ח הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים המועסקים. וצ"ל המעסיק

אחוז פערי הש"ח הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים. וצ"ל המעסיק

נשים			גברים			
25	26	27	28	29	30	
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	אחוז הנשים והגברים שמשולמת להם. השלמה לש"ח המינימום מ"ח הסכ"מ או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר
80.0%	43.8%	40.0%	43.3%	66.7%	33.3%	אחוז הגברים והנשים ששכרם נמוך מהש"ח הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מגדר
80.0%	38.5%	80.0%	50.0%	30.0%	38.5%	
25	26	27	28	29	30	

פערים כ"ל שישנם בש"ח ברוטו למ"א או בש"ח ברוטו + הפקדות מעסיק עשויים לנבוע מהסיבות הבאות:

- מענקים מיוחדים (מענק חתימה, מענק פטנט, חבר מביא חבר וכד'), הפרשים מביטוח לאומי בגין מילואים, בונוסים (AIP/DBI) אשר שולמו בהתאם לתנאי הזכאות של התוכנית הרלוונטית. למשל: תשלום בונוס באופן יחסי לתקופת העבודה בשנת 2024, אי תשלום לעובדים חדשים או לעובדים אשר סיימו את עבודתם, תשלום ביחס לביצועים.
- תוספות המותנות 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 כ"ל שישנם בש"ח הקובע לפיצויי פיטורים עשויים לנבוע מהסיבות הבאות:

בכל קבוצת פילוח (דרגה ותפקיד) ישנו טווח של ש"ח כאשר ש"ח של העובד. משקף את רמת הניסיון, הוותק, ההשכלה וההכשרה הייעודית הנדרשת לתפקיד של העובד. כמו כן הדיסיפלינה המקצועית אליה העובד. שייך.

בנוסף ישנם פערים שנובעים ממעבר מתפקיד ש"ח לתפקיד גלובלי ומהש"ח השונה בתפקידים אלו.

נתונים נוספים המסבירים את פערי הש"ח בקבוצות השונות:



עמוד 5 מתוך 5

השוואות הש"ח נעשו כשהן מנורמלות (כלומר, מחושבות בהתאם) למשרה מלאה ולשנת עבודה מלאה. עם זאת, המשקל של עובדים. וצ"ל ש"ח חלק מהשנה, הוא נמוך יותר בחישוב.