

**קידום
שוויון**

הוא קו מנחה לכלל פעילותנו באפלייד מטיריאלס וכך גם תגמול שווה, הוגן ותחרותי. בהתאם לפילוסופיית התגמול באפלייד, אנו שואפים להגנות פנימית כלפי כלל העובדים ועל כן כלל תהליכי הקליטה והעבודה כוללים בחינה מתמשכת של שכר העובדת. ביחס לקבוצות השווים שלוה, בין היתר על מנת למנוע אפליה מגדרית.

עובדות ועובדי אפלייד חולקו לקבוצות המבוססות על דרגה ותפקיד, בהתאם בדיווח נכללות 22 קבוצות בעלות מאפיינים דומים. בהמלצת נציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה, ועל מנת לעודד שקיפות, בדו"ח נכללו 3 רמות השכר השונות (שכר קובע לפיצויים, שכר ברוטו, שכר ברוטו + הפקדות). הנתונים הבאים מבוססים על השכר הקובע לפיצויים.

מתוך 22 הקבוצות, ב־16 קבוצות המהוות 83% מסך העובדים שבניתוח, נמצאו פערים של אחוזים בודדים בלבד (0-3%). בקרב 2.5% מהעובדים נמצא פער מעל 7%. ב־10 קבוצות נמצא פער לטובת הנשים, ב־7 קבוצות נמצא פער לטובת הגברים וב־5 קבוצות נוספות לא נמצאו פערים. 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 כמו גם בשל חוסר מובהקות סטטיסטית בקבוצה המנותחת.

**אנו פועלים במישורים שונים לקידום השוויון המגדרי, לגיוס
כישרונות מגוונים ובתוך כך להגדלת שיעור הנשים בחברה.
עבודה רבה עוד לפנינו ואפלייד מחויבת להמשיך בדרך חשובה זו.**

דו"ח פומבי לתקופה 1.1.2021 - 31.12.2021

שם מקום העבודה: Applied Materials
 ענף הפעילות: הייטק וטכנולוגיה
 תאריך הוצאת הדו"ח: 26 מאי 2022
 מספר הגברים והנשים במקום העבודה: 2,069
 פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי תפקיד ודרגה כאשר בפילוח זה יש 22 קבוצות.

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	1	2	3	4	5	6	7	8
שכר קובע לפיצויים	0%	0%	+1%	+2%	+2%	-1%	+3%	+1%
שכר ברוטו	-1%	-1%	+3%	+3%	+3%	+1%	+2%	+3%
שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	0%	-1%	+3%	+3%	+3%	+2%	+2%	+2%
שכר קובע לפיצויים	---	---	0%	---	---	---	---	---
שכר ברוטו	---	---	-8%	---	---	---	---	---
שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	---	---	-7%	---	---	---	---	---
שכר קובע לפיצויים	0%	0%	+2%	+2%	+2%	-1%	+3%	+1%
שכר ברוטו	-1%	-1%	+4%	+3%	+3%	+1%	+2%	+3%
שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	0%	-1%	+4%	+3%	+3%	+2%	+2%	+2%
חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	100%	100%	99%	100%	100%	100%	100%	100%

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

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

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

גברים	נשים	1
0%	0%	1
0%	0%	2
0%	0%	3
0%	0%	4
0%	0%	5
0%	0%	6
0%	0%	7
0%	0%	8

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



גברים	נשים	1
33%	50%	1
46%	46%	2
65%	39%	3
65%	50%	4
65%	67%	5
39%	33%	6
63%	60%	7
50%	55%	8

1 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 (+).

16	15	14	13	12	11	10	9	קבוצות פילוח
-11%	0%	0%	+6%	+2%	+2%	+7%	-4%	שכר קובע לפיצויים
-9%	-1%	0%	+2%	+1%	-2%	-1%	-2%	שכר ברוטו
-8%	-1%	0%	+2%	+1%	-2%	0%	-1%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
-11%	0%	0%	+6%	+1%	+2%	+7%	-4%	שכר קובע לפיצויים
-9%	-1%	0%	+2%	+1%	-2%	-1%	-2%	שכר ברוטו
-8%	-1%	0%	+2%	+1%	-2%	0%	-1%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
100%	100%	100%	100%	99%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

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

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

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

גברים	נשים	9
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 מכה הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין



גברים	נשים	9
46%	33%	9
64%	50%	10
40%	80%	11
35%	50%	12
50%	29%	13
51%	53%	14
56%	46%	15
45%	86%	16

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



דו"ח פומבי לתקופה -1.1.2021 -31.12.2021

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

22	21	20	19	18	17	קבוצות פילוח
-2%	0%	-2%	-5%	+3%	-7%	שכר קובע לפיצויים
-11%	-2%	0%	0%	+5%	-4%	שכר ברוטו
-9%	-2%	-1%	0%	+4%	-4%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
---	---	---	---	---	---	שכר קובע לפיצויים
---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו
---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
-2%	0%	-2%	-5%	+3%	-7%	שכר קובע לפיצויים
-11%	-2%	0%	0%	+5%	-4%	שכר ברוטו
-9%	-2%	-1%	0%	+4%	-4%	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
99%	100%	100%	100%	100%	100%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

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

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

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

גברים	נשים	
0%	0%	17
0%	0%	18
0%	0%	19
0%	0%	20
0%	0%	21
0%	0%	22

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



גברים	נשים	
54%	60%	17
56%	22%	18
60%	40%	19
36%	67%	20
61%	60%	21
59%	80%	22

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



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 2021, אי תשלום לעובדים חדשים או לעובדים אשר סיימו את עבודתם.
- תוספות המותנות בביצוע עבודה בפועל אשר ניתנו טרם המעבר לתפקיד הנוכחי. למשל: שעות נוספות בפועל, תוספת כונויות, תוספת משמרות ותוספת IQ (התקנות).
- תשלום שעות נוספות בפועל במסגרת דרישות התפקיד הנוכחי.

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

בכל קבוצת פילוח (תפקיד ודרגה) ישנו טווח של שכר, כאשר שכרו של העובד. ת. מעקף את רמת הניסיון, הותק, ההשכלה וההכשרה הייעודית הנדרשת לתפקיד של העובד. ת. כמו כן, ישנם פערים שנובעים ממעבר מתפקיד עתי לתפקיד גלובלי ומהשכר השונה בתפקידים אלו.

נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בקבוצות השונות: