

דו"ח פומבי של חברת אמדוקס (ישראל) בע"מ

לשנה קלנדרית 2023 בהתאם
לסעיף 6ב לחוק שכר שווה
לעובדת ולעובד, תשנ"ז - 1996

שוויון מגדרי באמדוקס

כקבוצה גלובלית, המעסיקה כ-30,000 עובדות ועובדים בכ-85 מדינות, אמדוקס מחויבת לגיוון והכלה מתוך אמונה שאלו מהווים מנועים לחדשנות וליצירתיות, מקדמים את היעדים העסקיים של החברה ותורמים באופן חיובי לקהילות בהן אנו עובדים וחיים. אמדוקס מחויבת ליצירת סביבת עבודה מכילה, שוויונית והוגנת לעובדות והעובדים שלה ברחבי העולם. קידום שוויון מגדרי הוא יעד אסטרטגי שלנו ואנו גאים שבישראל - בה אנו מעסיקים אלפי עובדות ועובדים באתרי החברה ברעננה, נצרת ושדרות - נשים מהוות קרוב למחצית מכלל העובדים, 37% בתפקידים הטכנולוגיים ו-39% בתפקידי ניהול - מספרים גבוהים לאין שיעור ביחס לתעשיית ההייטק.

שוויון מגדרי הוא מטרה משותפת לנשים וגברים, המצריכה השקעה ארגונית ארוכת טווח ועקבית הבוחנת את הנושא בצורה מקיפה ומעמיקה. ואכן, לאמדוקס אסטרטגיה גלובלית לקידום שוויון מגדרי מתוך הבנה מעמיקה של חשיבות הנושא. האסטרטגיה הגלובלית שלנו כוללת בין היתר מחויבות מוצהרת של הנהלת החברה לקידום שוויון; מינוי שגרירים ושגרירות בשכבות הניהול הבכורות; תוכניות פיתוח מקצועי לתפקידי ניהול כולל נטוורקינג ומנטורינג; הכשרות למנהלים ומנהלות על ניהול מכליל והטיות לא מודעות; הנגשה של נתונים למנהלים ומנהלות; סביבת עבודה גמישה המאפשרת פיתוח קריירה ארוכת טווח; שותפות בתוכניות קהילתיות לעידוד ייצוג מגדרי שוויוני במקצועות הטכנולוגיים בבתי ספר ועוד.

דו"ח פומבי לפי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ז - 1996

דו"ח זה מתפרסם בהתאם להוראות החוק. הוא כולל מידע על פער השכר הממוצע לפי מגדר בקבוצות הפילוח לפיהן בוצע הניתוח, לצד מידע על שיעור העובדות והעובדים ששכרם נמוך מהממוצע בקבוצה. החלוקה לקבוצות לצורך דו"ח שכר שווה נעשתה על פי Role & Role seniority. מתודולוגיה זו היא המתודולוגיה הגלובלית המשמשת את החברה לניתוח הוגנת מגדרית בשכר. בהתאם לדרישת החוק, הדיווח נעשה על בסיס נתוני שכר ברוטו של שנה קלנדרית 2023, לרבות בונוסים והטבות נוספות.

הפער הממוצע המשוקלל בין שכר הנשים לגברים, בהתאם להוראות הדיווח של החוק,

עמד בשנת 2023 על כ-3% לטובת גברים.

בעוד שבחלק מהקבוצות בניתוח לא נמצאו כלל פערים, ב-39% מהקבוצות יש שיפור וצמצום הפערים משנה שעברה, יצוין, כי בחלק מהקבוצות הפער שנצפה הינו לטובת נשים ובכ-50% מהקבוצות זיהינו פערים נמוכים.

הנתונים בדו"ח נבדקו על ידינו לעומקם, ובבדיקה זו עלה כי רבים מהפערים היכן שקיימים (בין אם לטובת גברים ובין אם לטובת נשים) מוסברים בשונות בתפקידים בפועל על אף השתייכותם לאותה הקבוצה, ובנתונים האישיים כגון ניסיון מקצועי רלוונטי, הכשרה ייחודית ועוד.



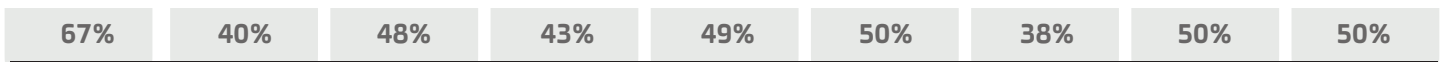
פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}



שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום אין עובדים בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום



שיעור העובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום



¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים והעובדות במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים ועובדות אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים והעובדות, כל עובד/ת לפי קבוצת הפילוח שלהם.

² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}



שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום אין עובדים בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום



שיעור העובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום



¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים והעובדות במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים ועובדות אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים והעובדות, כל עובד/ת לפי קבוצת הפילוח שלהם.

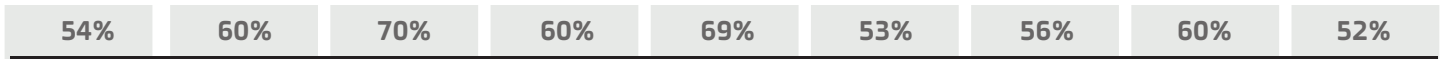
² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}





שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



<p>שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום אין עובדים בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום</p> 	<p>שיעור העובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום</p> 
---	---

¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים והעובדות במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים ועובדות אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים והעובדות, כל עובד/ת לפי קבוצת הפילוח שלהם.

² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}





שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



<p>שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום אין עובדים בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום</p> 	<p>שיעור העובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום</p> 
---	---

¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים והעובדות במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים ועובדות אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים והעובדות, כל עובד/ת לפי קבוצת הפילוח שלהם.

² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}

2%	-2%	-3%	-12%	-6%	-6%
----	-----	-----	------	-----	-----

שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

57%	50%	56%	83%	67%	54%
-----	-----	-----	-----	-----	-----

שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

44%	55%	54%	32%	67%	33%
-----	-----	-----	-----	-----	-----

שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם
השלמה לשכר מינימום
אין עובדים בקבוצה שמשולמת להן
השלמה לשכר מינימום



שיעור העובדות בקבוצה שמשולמת להן
השלמה לשכר מינימום
אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן
השלמה לשכר מינימום



¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים והעובדות במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים ועובדות אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים והעובדות, כל עובד/ת לפי קבוצת הפילוח שלהם.

² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.

חלק מהקבוצות בניתוח קטנות מדי או שאינן כוללות מספיק נשים או מספיק גברים. בקבוצות אלו תימסר לעובדים ולעובדות הקבוצה אליה פולחו, ללא נתון לגבי פער שכר, ככל שישנו, על מנת לשמור על פרטיותם. אמדוקס תלמד את הנתונים גם ביחס לקבוצות אלה כחלק ממחויבותה לקידום שיוויון מגדרי.