

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

לשנה קלנדרית 2024

בהתאם לסעיף 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו – 1996

שוויון מגדרי באמדוקס

כקבוצה גלובאלית, המעסיקה כ-30,000 עובדות ועובדים בכ-85 מדינות, אמדוקס מחויבת לגיוון ולהכלה מתוך אמונה שאלו מנועים לחדשנות וליצירתיות, המקדמים את היעדים העסקיים של החברה ותורמים באופן חיובי לקהילות בהן אנו עובדים וחיים. אמדוקס מחויבת ליצירת סביבת עבודה שוויונית ומכילה, בה עובדים מרגישים שייכים ורואים את עצמם כחלק משמעותי ממנה. קידום שוויון מגדרי הוא יעד אסטרטגי בחברה. באתרי החברה ברעננה, נצרת ושדרות - נשים מהוות קרוב למחצית מכלל העובדים. אמדוקס ישראל עומדת בייצוג נשים של 37% בתפקידי טכנולוגיה ו-40% 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 גלובאלית לקידום שוויון מגדרי מתוך הבנה מעמיקה של חשיבות הנושא. האסטרטגיה הגלובאלית שלנו כוללת בין היתר מחויבות מוצהרת של הנהלת החברה לקידום שוויון; מינוי שגרירים ושגרירות בשכבות הניהול הבכירות; תוכניות פיתוח מקצועי לתפקידי ניהול כולל נטוורקינג ומנטורינג; הכשרות למנהלים ומנהלות על ניהול מכליל והטיות לא מודעות; הנגשת נתונים מגדריים למנהלים ומנהלות; סביבת עבודה גמישה המאפשרת פיתוח קריירה ארוכת טווח; שותפות בתוכניות קהילתיות לעידוד ייצוג מגדרי שוויוני במקצועות הטכנולוגיים בבתי ספר ועוד.

דוח פומבי לפי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו – 1996

דוח זה מתפרסם בהתאם לדרישות 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 מתודולוגיית Role & seniority. מתודולוגיה זו היא המתודולוגיה הגלובאלית המשמשת את החברה לניתוח הוגנות מגדרית בשכר. בהתאם לדרישת החוק, הדיווח נעשה על בסיס נתוני שכר ברוטו של שנה קלנדרית 2024, לרבות בonusים והטבות נוספות.

הפער הממוצע המשוקלל בין שכר הנשים לגברים, בהתאם להוראות הדיווח של החוק, עמד בשנת 2024 על כ-3% לטובת גברים.

21% מהקבוצות הראו שיפור וצמצום פערי השכר המגדריים משנה שעברה. יצוין כי בחלק מהקבוצות הפער שנצפה הינו לטובת נשים, ובכמעט מחצית מהקבוצות זיהינו פערים נמוכים.

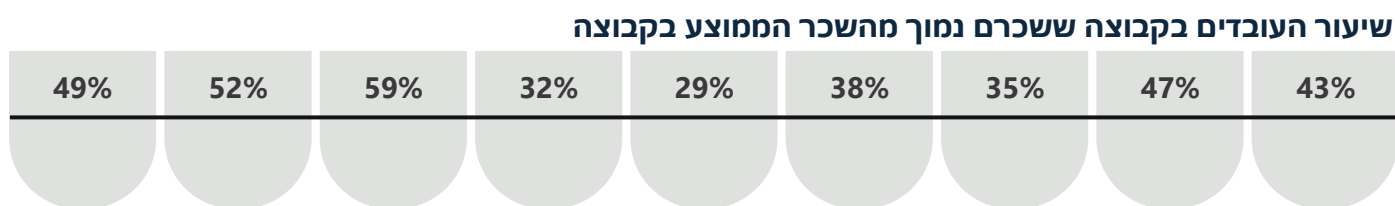
הנתונים בדו"ח נבדקו על ידינו לעומקם, ובבדיקה זו עלה כי רבים מהפערים היכן שקיימים (בין אם לטובת גברים ובין אם לטובת נשים) מוסברים בשונות בתפקידים בפועל על אף השתייכותם לאותה הקבוצה, ובנתונים האישיים כגון ניסיון מקצועי רלוונטי, הכשרה ייחודית ועוד.



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



שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



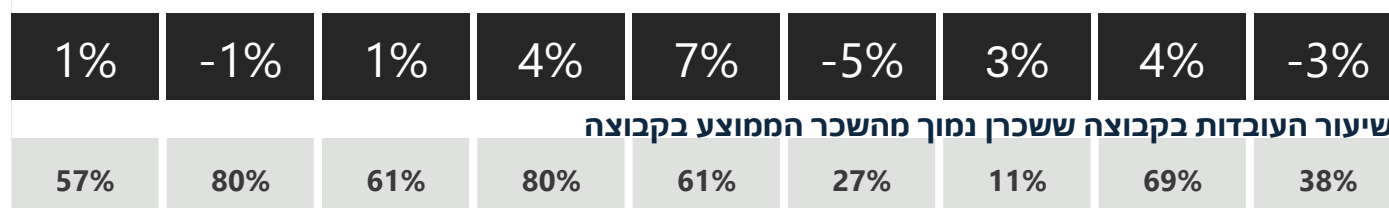
שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

להם השלמה לשכר מינימום:
אין עובדים בקבוצה שמשולמת להם
השלמה לשכר מינימום

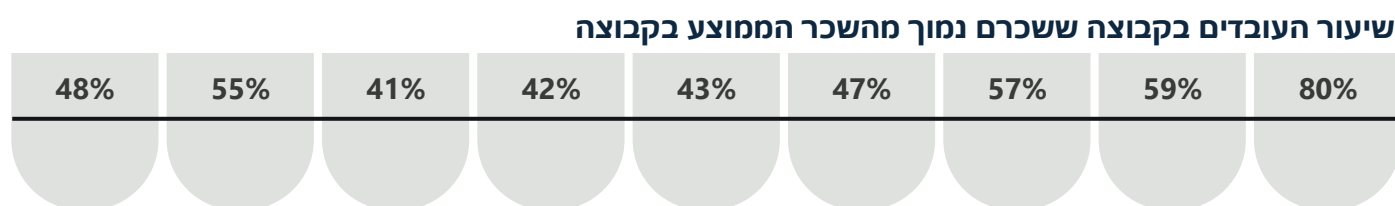
שיעור העובדות בקבוצה שמשולמת
להן השלמה לשכר מינימום:
אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן
השלמה לשכר מינימום



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



שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

להם השלמה לשכר מינימום
אין עובדים בקבוצה שמשולמת להם
השלמה לשכר מינימום

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



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

-5%	3%	-2%	3%	10%	12%	5%	3%	1%
47%	62%	33%	50%	77%	100%	65%	60%	57%

שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

78%	56%	42%	33%	20%	44%	46%	50%	48%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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



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



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

2%	3%	3%	2%	1%	3%	5%	5%	4%
63%	52%	58%	60%	59%	52%	58%	57%	62%

שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

50%	33%	46%	50%	39%	43%	18%	55%	30%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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



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



38

37

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

2%

-9%

שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

58%

60%

שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

49%

52%

שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום:
אין עובדים בקבוצה שמשולמת להם 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 גרמול נתונים 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.