



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

לשנה קלנדרית 2025

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

שוויון מגדרי באמדוקס

אמדוקס, כקבוצה גלובלית הפועלת בכ־85 מדינות, מחויבת לקידום גיוון, הכלה ושוויון מגדרי, ומקדמת זאת באמצעות פעולות ותהליכים ארגוניים ארוכי טווח. אנו פועלים באופן עקבי ליצירת סביבת עבודה שוויונית, מכילה ומבוססת תחושת שייכות, שבה כל עובד ועובדת יכולים לממש את מלוא הפוטנציאל המקצועי שלהם.

קידום שוויון מגדרי באמדוקס הוא יעד אסטרטגי ארוך טווח, הנשען על מדידה שיטתית, ניהול מבוסס נתונים והשקעה מתמשכת בפיתוח מנהיגות מכילה, בין היתר באמצעות הנגשת נתונים למנהלים, הכשרות לניהול מכליל והטיות לא מודעות, ופיתוח מסגרות התומכות בצמיחה מקצועית של כלל העובדים. נתוני הייצוג באמדוקס ישראל משקפים מגמה זו, עם שיעור גבוה ביחס לתעשייה של 37% נשים בתפקידי טכנולוגיה ו־38% נשים בתפקידי ניהול.

בעידן של שינוי טכנולוגי מואץ, ובפרט עם התפתחות הבינה המלאכותית, אנו רואים חשיבות גוברת בהבטחת שוויון הזדמנויות והוגנות גם במערכות העתיד. מחויבות זו מנחה את פעולתנו להבטיח כי הקדמה הטכנולוגית תשקף מגוון רחב של קולות, ותייצר ערך שוויוני ומתמשך עבור עובדינו והקהילה.

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 הגלובלית המשמשת את החברה לניתוח הוגנות מגדרית בשכר. בהתאם לדרישת החוק, הדיווח נעשה על בסיס נתוני שכר ברוטו של שנה קלנדרית 2025, לרבות בonus והטבות נוספות.

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

עמד בשנת 2025 על כ-3% לטובת גברים.

22% מהקבוצות הראו שיפור וצמצום פערי השכר המגדריים משנה שעברה.

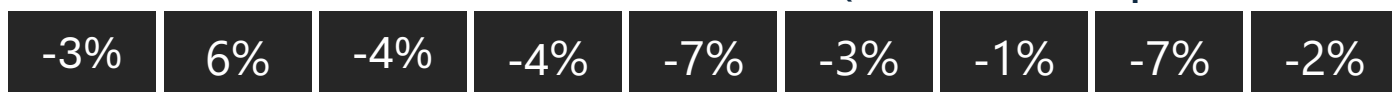
יצוין כי בחלק מהקבוצות הפער שנצפה הינו לטובת נשים,

וביותר ממחצית מהקבוצות זיהינו פערים נמוכים מ-5%.

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.



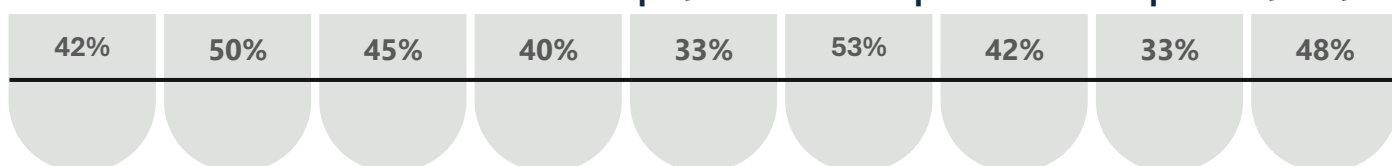
פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז קטן מאפס מסמן פער לטובת העובדים, אחוז גדול מ-0 מסמן פער לטובת העובדות)^{2,1}



שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



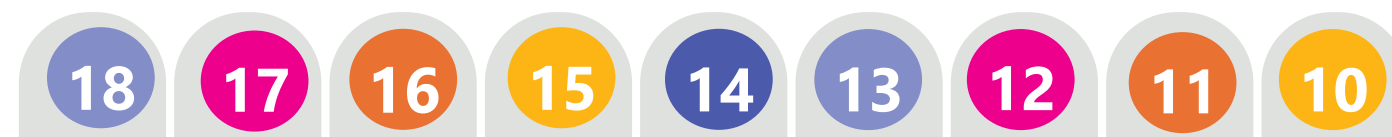
שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



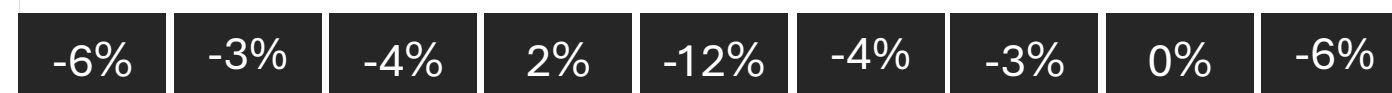
שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום: אין עובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום



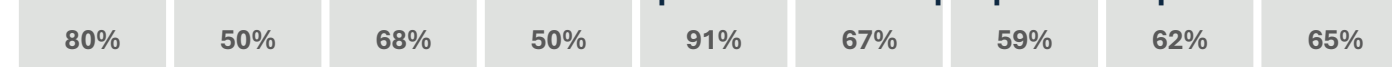
שיעור העובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום: אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן השלמה לשכר מינימום

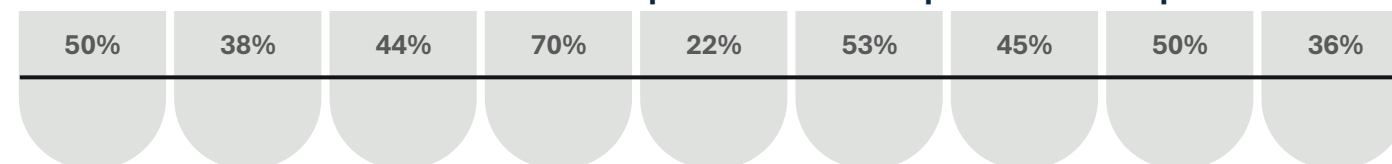
פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז קטן מאפס מסמן פער לטובת העובדים, אחוז גדול מ-0 מסמן פער לטובת העובדות)^{2,1}



שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



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



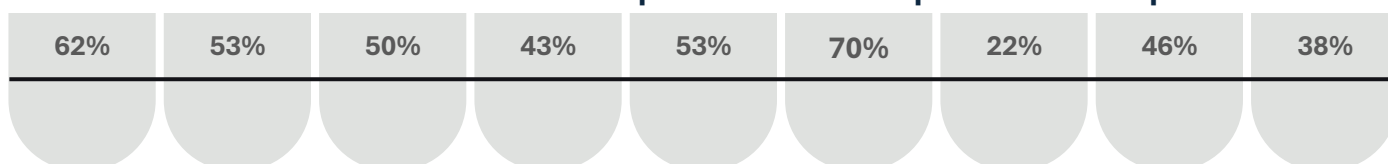


פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז קטן מאפס מסמן פער לטובת העובדים, אחוז גדול מ-0 מסמן פער לטובת העובדות) ^{2,1}



שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



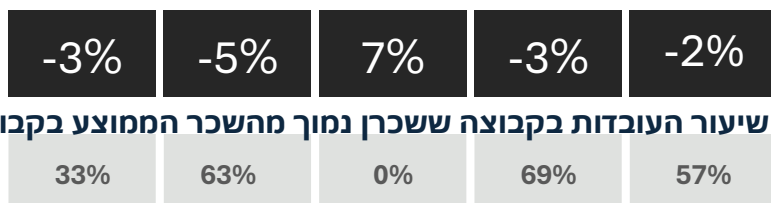
שיעור העובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום אין עובדים בקבוצה שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום



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

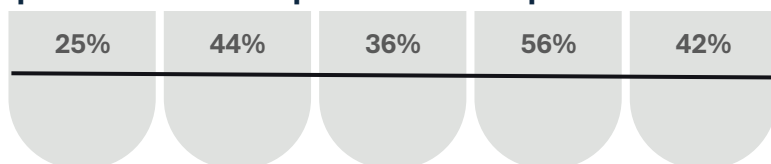


פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מגדר (אחוז קטן מאפס מסמן פער לטובת העובדים, אחוז גדול מ-0 מסמן פער לטובת העובדות) ^{2,1}



שיעור העובדות בקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה

שיעור העובדים בקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



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



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 ממחויבותה לקידום שוויון מגדרי.

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.