



## Google Israel: 2022 Binary Gender Pay Gap Report

Google's mission is to organize the world's information and make it universally accessible and useful. We are focused on building tools to help people globally in their daily lives. We believe these same tools contribute towards sustained, inclusive economic growth globally and in Israel.

As we grow our business, we are making significant efforts to improve representation within our workforce. In particular, we strive to increase the number and share of women in Google Israel. There are more than 2,000 employees working at Google in Israel today and while our workforce comprises different roles and backgrounds, we all share the same mission. Between December 2021 and December 2022, we increased our representation of women from 28.8% to 29.4%. We have increased the representation of women in Leadership from 23.3% to 29.7%. We are aware that we still have significant progress to make, and are committed to taking necessary action.

Beyond working toward ensuring equal representation within our own workforce, we're also helping to get more women and other under-represented groups into the local talent pipeline of Israel's 'Startup Nation'. At the start of 2022, we announced a program to invest \$25 million over five years to create equal opportunities and help more people participate in the success of the Startup Nation. By matching skilled professionals from underrepresented populations with high tech companies, we also help companies overcome the hiring obstacles that prevent them from growing from a startup to an established company. Underrepresented groups in Israel include women, Arabs, Ultra-Orthodox, the Ethiopian community, and members of the social-geographic periphery.

### **Our approach to ensuring equitable and fair compensation**

Fairness is critical to everything we do at Google, and that extends to our people. Googlers' experiences-- of things like compensation, performance ratings, and promotion should be based on what they do, not who they are. When we calculate employee pay, we consider variables such as the market rate for their job, their level within the company, their location, and their performance rating.

While our systems are designed to be fair, in 2012, we introduced our global Pay Equity Review-- an extra layer of scrutiny to ensure we're being fully equitable. We search for any unexplained discrepancies by gender and if we find any, we make upward pay adjustments before employees' compensation goes into effect. This helps us to prevent pay disparity, remove bias from our rewards system, and make sure that remuneration packages accurately reflect the individual efforts of those working with us. Ensuring fairness is a never-ending process, and our pay equity analysis is just one part of a larger effort to improve our diversity and inclusion at Google.

## Israel Binary Gender Pay Gap Report findings

From 2022, all organizations in Israel with a minimum of 518 employees are required by law to publish an annual binary gender pay gap report. Our report is based on 2022 data, covers 97% of Google Israel employees, and shows an overall pay gap of -7% in favor of men, with 47% of men and 63% of women falling below the average total wage. The gaps identified by our analysis and illustrated in the report below can predominantly be attributed to role mix, tenure and low sample size:

**Role mix** - Similar roles from different job families were clustered in the same categories to maximize the number of employees included in the analysis. The differences between various roles and their market pay rate within each category contributed to the reported pay gaps.

**Tenure** - in some categories, a larger proportion of women employees joined fairly recently, or the average tenure for women employees is shorter than men employees. Recent hires may have not received their first bonus yet, and less tenured employees' compensation tends to be lower. These factors contribute to differences in pay.

**Low sample size** - Some segments have a low n-count for women or men, which impacts the results.

### Looking to the future and making substantive progress

We have made a long term, company-wide commitment to increasing representation of women in our workforce. As a company, we are aware that our best work happens when our workforce reflects the world around us, and when we create a culture at work where everyone feels they belong. We'll continue our focus on pay equity and to increase representation across the company for people from groups that have been traditionally under-represented, through our talent engagement and community outreach efforts. You can see our progress and learn more about our efforts to improve representation, hiring, and retention at [diversity.google.com](https://diversity.google.com).

Segment	% Wage Gap			
	All	Part-Time	Full-Time	
Group 1	1.1	-8%	-	-8%
	1.2	-7%	-18%	-7%
	1.3	-5%	-	-6%
	1.4	0%	-	-5%
	1.5	-10%	-	-9%
	1.6	-10%	-	-10%
Group 2	2.1	-7%	-	-7%
	2.2	-8%	-	-8%
	2.3	-12%	-	-13%
	2.4	-9%	-	-9%
Group 3	3.1	-23%	-	-23%
	3.2	-9%	-	-9%
	3.3	0%	-	0%
	3.4	-4%	-	-4%
	3.5	+2%	-	+2%
Group 4	4.1	+8%	-	+8%
	4.2	-10%	-	-10%
	4.3	-7%	-	-7%
	4.4	-21%	-	-20%
	4.5	-2%	-	-2%

\*A minus gap is in favor of men while a plus gap is in favor of women

\*\* Values are not reported within 'part-time' and 'full-time' breakouts where n-count threshold is not met

## דו"ח פערי השכר בין נשים לגברים לשנת 2022 - Google

המשימה ש-Google לקחה על עצמה היא לארגן את המידע בעולם ולהפוך אותו לנגיש ושימושי לכל. אנחנו מתמקדים בבניית כלים שיעזרו לאנשים מכל מקום בחיי היומיום שלהם ומאמינים שאותם כלים תורמים לצמיחה כלכלית מתמשכת ומכילה ברחבי העולם ובישראל.

ככל שאנחנו גדלים, אנחנו עושים מאמצים משמעותיים לשיפור הייצוג בקרב כוח העבודה שלנו. השאיפה המרכזית היא להגדיל את מספר הנשים ב-Google ישראל ואת האחוז שלהן בחברה. יותר מ-2,000 אנשים עובדים היום ב-Google בישראל, ובזמן שכוח העבודה שלנו מכיל אנשים מתפקידים ורקעים שונים, כולנו שותפים לאותה משימה. בין דצמבר 2021 לדצמבר 2022, הגדלנו את ייצוג הנשים שלנו מ-28.8% ל-29.4%. הגדלנו את ייצוג הדירקטוריות מ-23.3% ל-29.7%. אנחנו יודעים שעדיין יש לנו דרך ארוכה לעשות ואנחנו מחויבים לפעול בכל האמצעים הנדרשים.

מעבר לעבודה שאנחנו עושים כדי להבטיח ייצוג שוויוני בקרב כוח העבודה שלנו, אנחנו גם עוזרים להגדיל את מספר הכישרונות המקומיים בקרב נשים וקבוצות אחרות בתת-ייצוג עבור ה'סטארטאפ ניישן'. בתחילת 2022, הכרזנו על תוכנית להשקיע במהלך חמש השנים הקרובות, 25 מיליון דולר ליצירת הזדמנויות שוות לקבוצות בתת-ייצוג כדי שיוכלו לקחת חלק בהצלחת ה'סטארטאפ ניישן'. אנחנו גם עוזרים לחברות להתגבר על מכשולי הגיוס שמונעים מהן לצמוח מסטארטאפ לחברה מבוססת על ידי התאמת אנשי מקצוע מיומנים מאוכלוסיות שאינן מיוצגות לחברות היי-טק. קבוצות בתת ייצוג בישראל כוללות נשים, ערבים, חרדים, העדה האתיופית והפריפריה החברתית-גיאוגרפית.

### הגישה שלנו להבטחת שכר שוויוני והוגן

להיות הוגנים זה דבר קריטי לכל מה שאנחנו עושים ב-Google, וזה כולל גם את האנשים שלנו. התגמול של העובדים, הכולל מרכיבים כמו משכורות, דירוגי ביצועים וקידום - צריך להתבסס על מה שהם עושים, ולא על מי שהם. כאשר אנחנו מחשבים את שכר העובד, אנחנו לוקחים בחשבון משתנים כמו השכר הממוצע בשוק לתפקיד ספציפי, הדרגה שלהם בחברה, המדינה שממנה הם עובדים ודירוג הביצועים שלהם.

המערכות שלנו מתוכננות מלכתחילה להיות הוגנות, וכבר בשנת 2012, הוספנו את ניתוח ה-Pay Equity העולמי שלנו - מערך בדיקות שתפקידן להבטיח שאנחנו שוויונים לחלוטין. אנחנו מחפשים פערים לפי מגדר שאין להם הסבר אחר, ואם נמצאים כאלו, אנחנו מבצעים התאמות שכר כלפי מעלה. זה עוזר לנו למנוע פערי שכר, לנטרל הטיות ממערכת התגמולים שלנו ולוודא שחבילות התגמול משקפות במדויק את המאמצים האישיים של העובדים שלנו. הבטחת הוגנות היא תהליך בלתי נגמר, וניתוח Pay Equity שלנו הוא רק חלק ממאמץ גדול יותר לשפר את הגיוון ב-Google.

### תוצאות דו"ח פערי השכר בין נשים וגברים

על פי החוק בישראל, כל מעסיק ישראלי שמעסיק 518 עובדים ומעלה נדרש לפרסם דו"ח פערי שכר בין נשים וגברים החל מ-2022. הדו"ח להלן מבוסס על נתוני שנת 2022, כולל 97% מעובדי Google ישראל ומראה פער ממוצע של 7% - לטובת הגברים כאשר 63% מהנשים ו-47% מהגברים נמצאים מתחת לשכר הממוצע. הפער בדו"ח יכול לנבוע משוני בין תפקידים, ותקן וגודל מדגם קטן:

**תפקידים שונים** - תפקידים דומים קובצו כדי לכלול בדו"ח כמה שיותר עובדים. ההבדלים בין התפקידים שנכללו באותה הקבוצה משפיעים על פערי השכר.

**ותק** - באופן כללי, הוותק הממוצע של הנשים בחברה נמוך מזה של הגברים וכן אחוז העובדים החדשים בקרב הנשים גבוה מזה של הגברים. הדבר יוצר פער בזכאות לרכיבי שכר כגון בonus על סמך ותק או ביצועים. חלק מהעובדים החדשים עדיין לא היו זכאים לbonus הראשון שלהם בעת עריכת הדוח.

**גודל מדגם קטן** - בחלק מהקבוצות מספר הגברים או הנשים קטן משמעותית, דבר המשפיע על התוצאות.

## **מסתכלים קדימה תוך כדי התקדמות משמעותית**

אנחנו מודעים לעובדה שנדרשת עבודה נוספת כדי להגדיל עוד יותר את הייצוג הנשי בכוח העבודה שלנו. כחברה, אנחנו יודעים שהעבודה הכי טובה שלנו מתרחשת כשכוח העבודה משקף את העולם סביבנו, וכשאנחנו יוצרים תרבות של עבודה שבה כולם מרגישים שייכים. נמשיך להתמקד ב-Pay Equity ובמאמצים להגדיל את הייצוג של אנשים מקבוצות בתת-ייצוג בחברה, דרך חיפוש כישרונות ופנייה לקהילה. ניתן לראות את ההתקדמות שלנו וללמוד עוד על המאמצים שלנו לשיפור הייצוג, הגיוס והשימור ב- [diversity.google.com](https://diversity.google.com).