

- KLA סקרה את המשכורות ותיאורי התפקיד של כלל העובדים בישראל על מנת להבטיח הגינות פנימית עבור כל העובדים המבצעים תפקידים זהים או דומים. הפערים שנצפו בדוח לשנת 2023, הם בחלק מהקבוצות לטובת הנשים ובחלקן לטובת הגברים.
- יחד עם זאת, חשוב לציין כי בבדיקה מעמיקה של הפערים שנצפו, נמצא כי הם לא נבעו ממגדר. הפערים נבעו מכך שהשכר והתגמול בחברה נקבע ומושפע ממספר גורמים, בין היתר- השכלה, וותק, דרגה, טווח שכר בדרגה, והערכות ביצועים.
- KLA תמשיך ותפעל לקידום הכללה וגיוון, לרבות הקמת פורום WISE הייחודי להכללה ותמיכה בנשים בחברה.
- 7% מהעובדים/ות משתייכים לקבוצות שחשיפת פרטיהן תביא לפגיעה בפרטיות ועל כן אינם מוצגים בדוח זה.

הטבלאות הנ"ל משקפתו את אחוז פערי השכר הממוצע בין נשים לגברים באותה הקטגוריה פער הקטן מ-0 מייצג פער לטובת הגברים.

7	6	5	4	3	2	1	
-	-	-	-	-	-	-	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים
2.5%	(-)3.3%	(-)1.4%	(-)0.2%	1%	(-)1.9%	2%	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין נשים לגברים
100%	99.1%	99.1%	99.1%	99.1%	100%	100%	חלקיות משרה

המשך טבלת פערי שכר בין גברים לנשים ←

13	12	11	10	9	8	
-	-	-	-	-	-	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים
(-)4.7%	(-)1.8%	(-)5.6%	(-)1.1%	(-)6.8%	(-)5.8%	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין נשים לגברים
99.1%	99.1%	99.1%	100%	100%	100%	חלקיות משרה

הטבלה הנ"ל משקפת את אחוז העובדים.ות ששכרם.ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה באותה הקטגוריה:

קטגוריה	נשים	גברים
1	24%	76%
2	16%	84%
3	33%	67%
4	15%	85%
5	15%	85%
6	60%	40%
7	53%	47%
8	32%	68%
9	48%	52%
10	69%	31%
11	43%	57%
12	9%	91%
13	8%	92%