

- KLA בחנה את התגמול ואת תיאורי התפקידים של כל העובדים בישראל, כדי להבטיח שוויון פנימי והוגנות בתגמול עבור עובדים המבצעים תפקידים זהים או דומים.
- הפערים שנצפו בדו"ח לשנת 2024 מראים כי בקבוצות מסוימות הייתה לנשים עדיפות, בעוד שבאחרות - לגברים.
- במקביל, חשוב לציין כי סקירה מעמיקה של הפערים בדו"ח זה העלתה כי הם נובעים מהעובדה שהשכר והתגמול בחברה נקבעים ומושפעים ממספר גורמים, ביניהם: השכלה, ותק, דרגה, טווח שכר בתוך הדרגה, והערכות ביצועים. בנוסף, ישנן קבוצות הכוללות עובדים ממשפחות תפקיד שונות באותה דרגה, מה שיכול גם להשפיע על השוואות השכר.
- מניתוח מעמיק של הנתונים ושל מנגנון התגמול בחברה עולה כי נשים מתוגמלות באופן שוויוני עבור תפקידים בעלי מאפיינים דומים.
- החברה תמשיך לפעול באופן פעיל לקידום הכלה (Inclusion for all), כולל פעילות פורום WISE הייחודי לתמיכה והכלה של נשים בחברה.
- 5.75% מהעובדים משתייכים לקבוצות שפרטיהן אינם נחשפים בדו"ח זה, על מנת להגן על פרטיותם.

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

[illegible]

המשך טבלת פערי שכר בין גברים לנשים

18	16	14	13	12	11	10	
-16.8%	-	-	-	-	-	-	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים
-	-9.6%	-7.8%	-1%	-8%	0.6%	-9%	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין נשים לגברים
50% לגברים ולנשים	-	-	-	-	-	-	חלקיות העסקה ממוצעת

* חלקיות ההעסקה הממוצעת ב-KLA איננה רלוונטית לדוח זה שכן בחלק מהקבוצות אין כלל עובדים או עובדות במשרה חלקית ובקבוצות אחרות (למעט בקבוצה 18) יש עובדים (גברים ונשים) בודדים שמועסקים במשרה חלקית. בהמשך לכך, רק 1.87% מעובדי ועובדות החברה (למעט קבוצה 18) מועסקים במשרה חלקית.

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

קטגוריה	נשים	גברים
1	77%	54%
2	56%	43%
4	50%	48%
5	50%	50%
6	60%	59%
7	50%	47%
9	76%	30%
10	71%	38%
11	40%	45%
12	75%	55%
13	44%	45%
14	58%	46%
16	63%	61%
18	78%	56%