

- בשנת 2019 רכשה חברת KLA את חברת אורבוטק בע"מ. מאותו המועד פעלה KLA בהליכי איחוד שיטות התגמול והגדרת התפקידים בין החברות.
- עם השלמת הליכים אלו כעת (ועל אף שמדובר עדיין בשתי ישויות משפטיות נפרדות) הוחלט ע"י KLA כי הצגת הנתונים באופן אחיד וכללי בישראל ישקף את הפערים באופן הנכון ביותר (כאשר ב-2021 תמונת המצב הנכונה ביותר הייתה פרסום דוח לכל חברה בנפרד).
- דוח זה לשנת 2022, מעיד על מדיניותה הגלובלית של KLA, הדוגלת בשיוויון הזדמנויות ובשיוויון תנאי העסקה והשכר של עובדיה וכי החברה פועלת כל העת לקידום גיוון והכללה של כלל האוכלוסיות בחברה לרבות, הקמת פורום WISE הייחודי לקידום האישה בחברה ומחוצה לה.
- הפערים שנצפו בדוח לשנת 2022, הינם בחלק מהקבוצות לטובת הנשים ובחלקם לטובת הגברים. פערים אלו, מבססים את העובדה כי KLA פועלת כל העת באופן שוטף לצמצום פערי השכר בחברה וביסוס שוויון בין נשים וגברים.
- יחד עם זאת, חשוב לציין כי בבדיקה מעמיקה של הפערים נמצא כי הם לא נבעו ממגדר. הפערים נבעו מכך שהשכר והתגמול בחברה נקבע ומושפע ממספר גורמים בין היתר- השכלה, וותק, דרגות, טווח דרגה והערכות ביצועים היוצרים שוני בשכר בין נשים לגברים.
- KLA תמשיך ותפעל בעשייתה הענפה והפוריה לקידום גיוון והכללה.
- 9% מהעובדים/ות משתייכים לקבוצות שחשיפת פרטיהן תביא לפגיעה בפרטיות ועל כן אינם מוצגים בדוח זה.

הטבלה הזו משקפת את אחוז העובדים.ות ששכרם.ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה באותה הקטגוריה

קטגוריה	נשים	גברים
1	47%	53%
2	19%	81%
3	15%	85%
4	20%	80%
5	78%	22%
6	26%	74%
7	24%	76%
8	50%	50%
9	39%	61%

9	8	7	6	5	4	3	2	1	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים
(-)5.9%	1.3%	(-)2.8%	(-)2.3%	8%	(-)0.7%	1%	(-)2%	(-)4.5%	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין נשים לגברים
100%	100%	99.9%	100%	100%	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%	חלקיות משרה

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