

# IL Equal Pay Public Report 2021



Workplace name  
**Wix**

Industry  
**High-tech & Technology**

Number of employees in 2021  
**3,334**

Publication date  
**June 2022**

Wix was built around the idea that everyone has the right to be successful online. This same vision defines us as an employer: creating a work environment where everyone is welcome and anyone has the right to grow, succeed and make an impact.

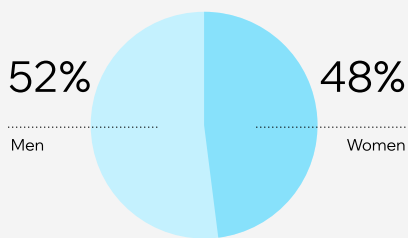
Equality has been one of the core values at Wix for many years. In fact, **we've been reviewing compensation equality for the past 5 years**, long before we were required to do so by law. When we found unjustified gaps, we fixed them. That doesn't mean that everyone at Wix gets paid the same, but rather that we're proactive in making sure that the only things that affect pay are skills and performance, and not biases.

In this report, we're focusing only on gender pay gaps - as required by law.

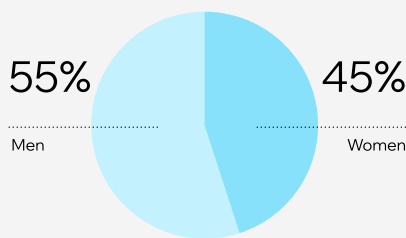
Our overall weighted average\*  
pay gap between men and women is **1.86%**

\*calculated according to the different groups' sizes

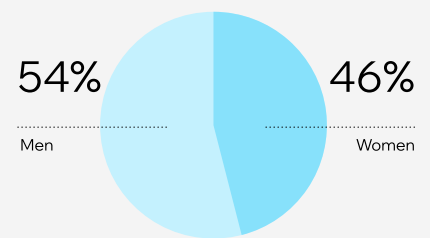
Wix workforce



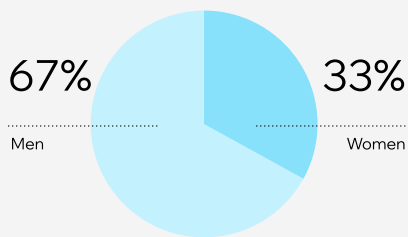
Wix leadership



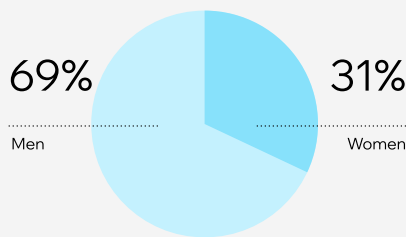
New Wix leaders (promoted in 2021)



Wix tech roles



Wix tech leaders



### The model

- The model we use focuses on gaps within professional groups and professional expertise.
- We split our population between full-time employees and hourly employees.

### Highlights

- In all but 2 of our employee groups, the pay gaps between men and women are small (<5%).\*\*
- Several full-time employee groups and hourly employee groups didn't have a large enough M/F sample to be included without violating the privacy of their members.

As the law requires, this analysis includes only employees who identify as either men or women (according to our Payroll). However, non-binary employees are, of course, still part of our ongoing efforts and are included in all compensation-related decisions.

\*\*of groups that could be included.



The (-) marks a gap favoring men.

Group	Gap	% males below avg.	% females below avg.
Business Analysts >	0.5%	62%	58%
Business Operations >	-5.4%	47%	58%
Content Writing >	-0.2%	62%	66%
Customer Care >	0.6%	63%	65%
Design >	1.2%	57%	53%
Finance >	-5.6%	52%	74%
Fintech & Payments >	-4.2%	60%	54%
HR >	-3.6%	56%	57%
Legal >	-2.8%	38%	65%
Marketing >	-5.0%	54%	64%
Product >	-4.6%	47%	55%
R&D >	-1.3%	43%	70%
Sales & Business Development >	-1.7%	57%	74%
UX >	-2.8%	47%	63%
Business Analysts (hourly) >	-2.6%	38%	37%
Product (hourly) >	-3.4%	30%	58%
R&D (hourly) >	-1.4%	49%	53%
Design (hourly) >	3.8%	44%	38%
<b>Weighted Average &gt;</b>	<b>-1.86%</b>		

# פערי שכר ב-Wix.com ישראל - דו"ח פומבי

תאריך הוצאת הדו"ח  
**יוני 2022**

מספר עובדים/ות לשנת 2021  
**3,334**

ענף פעילות  
**הייטק וטכנולוגיה**

שם מקום עבודה  
**וויקס**

חברת וויקס נבנתה סביב הרעיון שלכל אחד ואחת בעולם יש זכות ויכולת להצליח אונליין. אותה תפיסה מנחה אותנו גם כמעסיקה: אנחנו שואפים ליצור סביבת עבודה מקבלת ומכילה, בה לכל עובדת ועובד יש את האפשרות להצליח, לצמוח ולהשפיע.

שוויון הוא אחד מערכי היסוד של וויקס מיום הקמתה. למעשה, **מזה חמש שנים אנחנו בוחנים פעמיים בשנה את פערי השכר בחברה באופן יזום**, עוד לפני שנדרשנו לעשות זאת על פי חוק. בכל מקרה שבו התגלו פערי שכר לא מוצדקים, יזמנו העלאות שכר כדי לתקן זאת. חשוב להבהיר שלא כל עובד ועובדת בחברה מרוויחים שכר זהה, אלא שאנחנו פועלים בצורה יזומה להבטיח שהמשתנים היחידים שישפיעו על שכר יהיו כישורים וביצועים, ולא הטיות כאלה ואחרות.

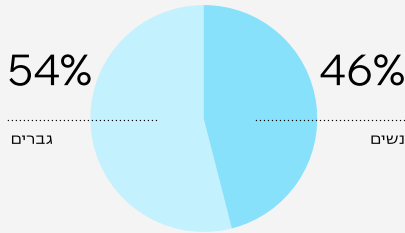
בדו"ח זה, אנחנו מתמקדים בפערי שכר מגדריים בלבד - כפי שנדרשנו לעשות על פי חוק.

**הממוצע המשוקלל\* של פערי השכר המגדריים בחברה עומד על**

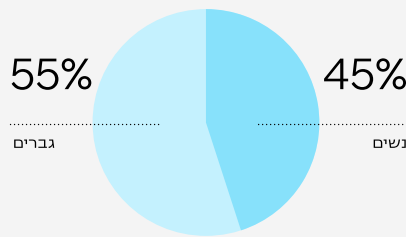
**1.86%**

\*חושב בהתאם לגודל כל קבוצת עובדות ועובדים.

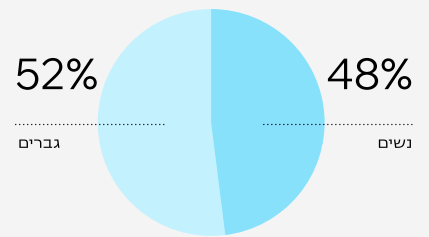
מנהיגים חדשים בוויקס ישראל (נשים וגברים שקודמו בשנת 2021)



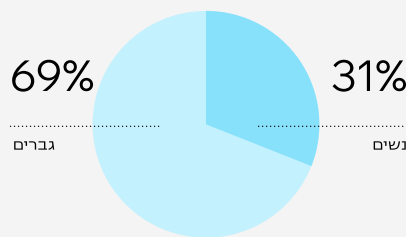
הנהגת וויקס ישראל



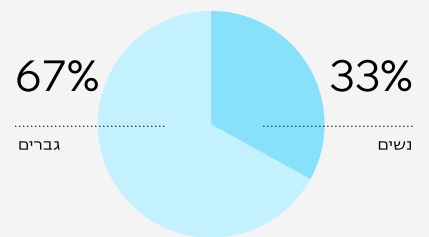
מכלל עובדי וויקס ישראל



בקרב ההנהגה הטכנולוגית בוויקס ישראל



בקרב התפקידים הטכנולוגיים בוויקס ישראל



בהתאם לדרישות החוק, נכללו בדו"ח אך ורק עובדים ועובדות המזדהים כגברים ונשים (לפי נתוני כוח האדם). עם זאת, העובדים ות הא-בינאריים שלנו נכללים ות כמובן בנייתוח הפנימי השוטף שלנו, ובהתאם - בכל החלטות השכר.

\*\*מתוך הקבוצות שאפשר היה לכלול בדו"ח.

**מודל החישוב**

← המודל מתמקד בפערים בין עובדות ועובדים המשתייכים לאותה משפחה מקצועית ולאותה רמה מקצועית.  
← ביצענו חלוקה בין עובדות ועובדים במשרה מלאה ועובדים ועובדות שעתים.

**עיקרי הדו"ח:**

← כמעט בכל הקבוצות (מלבד 2) פערי השכר המגדריים קטנים (>5%).\*\*  
← בכמה קבוצות של עובדות ועובדים במשרה מלאה וקבוצות של עובדות ועובדים שעתיים לא היה יחס נשים/גברים גדול מספיק כדי להכלילן בדו"ח מבלי לפגוע בפרטיות העובדות והעובדים.

סימון (-) כוונתו פער לטובת גברים.

קבוצה	פער שכר	גברים ששכרם מתחת לממוצע	נשים ששכרן מתחת לממוצע
ניתוח נתונים <	0.5%	62%	58%
תפעול עסקי <	-5.4%	47%	58%
כתיבת תוכן <	-0.2%	62%	66%
שירות לקוחות <	0.6%	63%	65%
עיצוב <	1.2%	57%	53%
פיננסים <	-5.6%	52%	74%
פינטק ותשלומים <	-4.2%	60%	54%
משאבי אנוש <	-3.6%	56%	57%
משפטים <	-2.8%	38%	65%
שיווק <	-5.0%	54%	64%
מוצר <	-4.6%	47%	55%
פיתוח <	-1.3%	43%	70%
מכירות ופיתוח עסקי <	-1.7%	57%	74%
חווית משתמש <	-2.8%	47%	63%
ניתוח נתונים (שעתי) <	-2.6%	38%	37%
מוצר (שעתי) <	-3.4%	30%	58%
פיתוח (שעתי) <	-1.4%	49%	53%
עיצוב (שעתי) <	3.8%	44%	38%
<b>ממוצע משוקלל &lt;</b>	<b>-1.86%</b>		