

Number of employees in 2023\*

3,104

Hourly employees

308

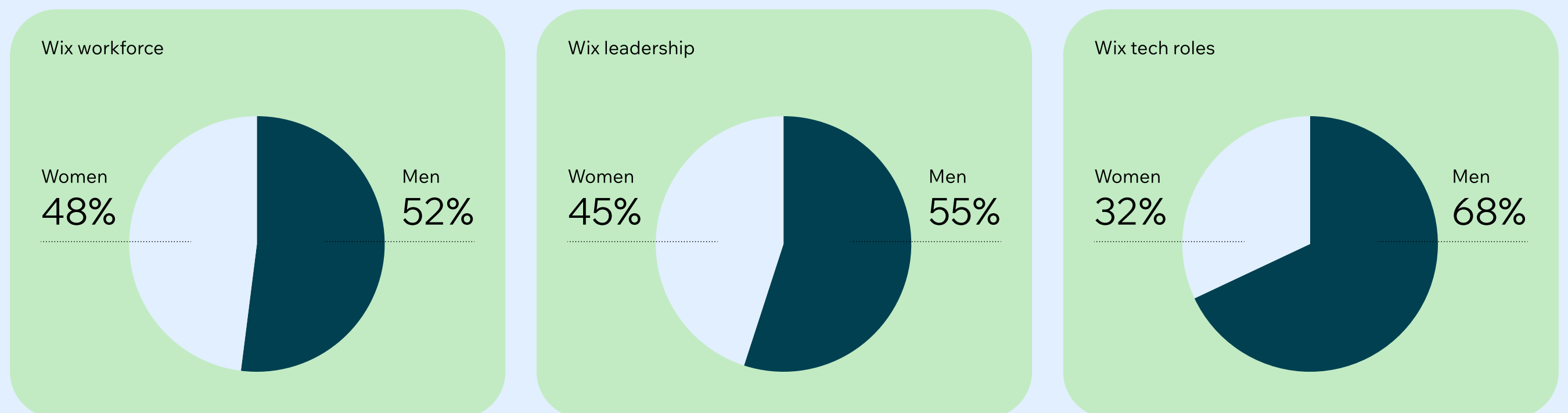
Publication date

June 2024

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. We believe in creating a culture of inclusion and ensuring that every person has an equal opportunity to make the most of their talent - and be rewarded accordingly.

Equality has been one of the core values at Wix for many years. In fact, **we've been actively reviewing compensation equality for many years**. When we find unjustified gaps, we take active actions to fix 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.

To start, here's some general data on the gender split at Wix Israel\*:



\*all employees during 2023.

## The model

- The model we use focuses on gaps within professional groups and professional expertise.
- Small gaps within groups can be attributed to many reasons, such as difference in gender distribution (e.g. more men in higher seniority levels or managerial positions); a majority of one gender in a specific group; or recent internal mobility between professions that we haven't had a chance to address in a compensation cycle yet.
- To maintain employees' privacy, information is shared only regarding groups where the M/F sample is large enough so that no single employee can be identified.
- In this report, we're focusing only on gender pay gaps as required by law.
- We split our population between full-time employees and hourly employees.

The results

→ Our overall weighted average\* pay gap between men and women decreased by 33%, from 1.86% in 2022 to **1.25%** in 2023, both in favor of men.

\*Calculated according to the different groups' sizes.

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.

The 2023 results

| Job Family          | Gender Gap 2023 | Gender Gap 2022 | M earning below avg | F earning below avg |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------------------|---------------------|
| BA Analyst          | 2.4%            | 2.0%            | 64%                 | 61%                 |
| BizDev              | -1.7%           | -               | 56%                 | 67%                 |
| Business Operations | -3.1%           | -5.0%           | 43%                 | 60%                 |
| Content Writing     | 0.8%            | -2.0%           | 62%                 | 63%                 |
| Customer Care       | -2.3%           | 0.0%            | 61%                 | 63%                 |
| Data Science        | 2.8%            | 0.0%            | 36%                 | 57%                 |
| Design              | 2.4%            | -1.0%           | 56%                 | 56%                 |
| Finance             | 1.6%            | -4.0%           | 60%                 | 72%                 |
| Fintech & Payment   | -2.9%           | -3.0%           | 60%                 | 60%                 |
| HR                  | -2.6%           | -3.0%           | 29%                 | 59%                 |
| Legal               | 0.2%            | 2.0%            | 55%                 | 70%                 |
| Marketing           | -4.1%           | -4.0%           | 59%                 | 66%                 |
| Product             | -0.6%           | -2.0%           | 54%                 | 54%                 |
| R&D                 | -2.4%           | -2.0%           | 48%                 | 70%                 |
| Sales               | 1.1%            | -               | 56%                 | 69%                 |
| UX                  | -0.5%           | 0.0%            | 59%                 | 67%                 |
| BA Analyst (hourly) | 0.2%            | 2.0%            | 47%                 | 45%                 |
| Design (hourly)     | -1.8%           | -1.3%           | 33%                 | 30%                 |
| Product (hourly)    | 2.7%            | -1.9%           | 36%                 | 43%                 |
| R&D (hourly)        | -1.0%           | -               | 27%                 | 18%                 |
| Grand Total         | -1.25%          | -1.86%          |                     |                     |

Gaps presented in negative values (-) are in favor of men; otherwise in favor of women. A hyphen means that the sample is too small.

## Clarifications

- Since all employees receive convalescence pay (Havra'a) as mandated by law, which differs based on tenure at the workplace, this payment wasn't included in the calculations.
- Calculations don't include payments from the government funneled through Wix.
- There are many optional benefits that Wix offers its employees and that may affect employees' salaries if they choose to opt into them. Since these are up to the employees' choice, they weren't included in the calculation.
- Sales variable incentive compensation (e.g., commissions) were not included in the calculation. This was because this type of pay can highly fluctuate due to a wide variety of unbiased reasons (e.g., payment made in different pay cycles, changes in specific geos markets, etc.).

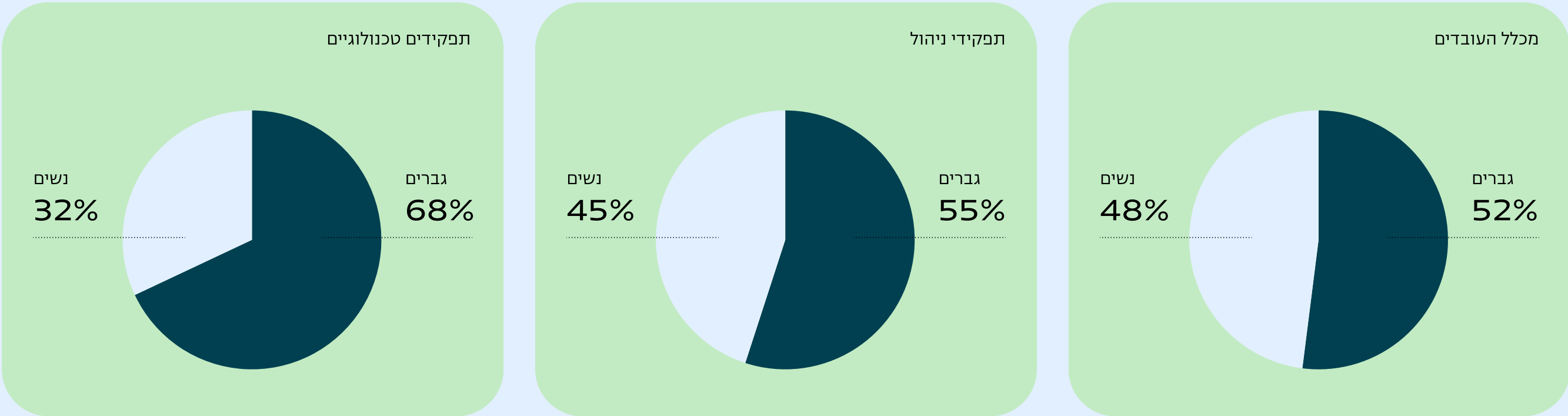


|                          |                       |                   |
|--------------------------|-----------------------|-------------------|
| מספר העובדים במהלך 2023* | עובדות ועובדים שעתיים | תאריך פרסום הדו"ח |
| 3,104                    | 308                   | יוני 2024         |

וויקס נבנתה סביב הרעיון שלכל אחד ואחת יש את הזכות ואת היכולת להצליח אונליין. אותה תפיסה מנחה אותנו גם כמעסיקים: אנחנו שואפים ליצור סביבת עבודה מקבלת ומכילה, בה לכל עובדת ועובד יש את האפשרות להצליח, לצמוח ולהשפיע. אנחנו מאמינים ביצירת תרבות הכוללת את כולם וכולן, ומבטיחה שלכל העובדות והעובדים תהיה הזדמנות שווה לממש את כישוריהם ושיתוגמלו בהתאם.

שוויון הוא אחד מערכי היסוד של וויקס מיום הקמתה. למעשה, **מזה שנים רבות אנו בוחנים אחת לשנה את פערי השכר בחברה באופן יזום**. בכל מקרה שבו מתגלים פערי שכר לא מוצדקים, אנחנו פועלים לתקנם. 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 לא רלוונטיות.

זו החלוקה המגדרית בקרב העובדים שלנו בישראל:\*



\* כל העובדים שהועסקו במהלך שנת 2023

מודל החישוב

- ← המודל מתמקד בפערים בין עובדות לעובדים המשתייכים לאותה גילדה מקצועית ולאותה רמה מקצועית.
- ← פערים קטנים בקבוצות עלולים לנבוע ממספר גורמים, ביניהם הבדלים בהרכב המגדרי (לדוגמא, יותר גברים במשרות בכירות או בדרג מקצועי גבוה), מעברים פנים-ארגוניים הכוללים החלפת תפקיד או רוב מגדרי גדול באותה הקבוצה.
- ← במספר קבוצות של עובדות ועובדים במשרה מלאה ובמספר קבוצות של עובדות ועובדים שעתיים לא קיים יחס נשים/גברים גדול מספיק כדי לכלול את הקבוצות הללו בדו"ח זה מבלי לפגוע בפרטיות של העובדות והעובדים.
- ← בדו"ח זה, אנחנו מתמקדים בפערי שכר מגדריים בלבד, כפי שנדרש לעשות על פי החוק.
- ← ביצענו חלוקה בין עובדות ועובדים במשרה מלאה לבין עובדים ועובדות שעתיים.

תוצאות הניתוח

← הממוצע המשוקלל\* של פערי השכר המגדריים בחברה עומד על **1.25%** לטובת גברים - צמצום של 33% לעומת 2022, אז עמד הפער על 1.86% לטובת גברים.

\*חושב בהתאם לגודל כל קבוצת עובדות ועובדים.

בהתאם לדרישות החוק, נכללו בדו"ח אך ורק עובדות ועובדים המזדהים כגברים או נשים (לפי נתוני כוח האדם). עם זאת, העובדים.ות הא-בינאריים שלנו נכללים.ות כמובן בניתוח הפנימי השוטף שלנו, ובהתאם - בכל החלטות השכר.

תוצאות הניתוח לשנת 2023\*

| קבוצה               | פער שכר 2023 | פער שכר 2022 | גברים ששכרם מתחת לממוצע | נשים ששכרן מתחת לממוצע |
|---------------------|--------------|--------------|-------------------------|------------------------|
| ניתוח נתונים        | 2.4%         | 2.0%         | 64%                     | 61%                    |
| פיתוח עסקי          | -1.7%        | -            | 56%                     | 67%                    |
| תפעול עסקי          | -3.1%        | -5.0%        | 43%                     | 60%                    |
| כתיבת תוכן          | 0.8%         | -2.0%        | 62%                     | 63%                    |
| שירות לקוחות        | -2.3%        | 0.0%         | 61%                     | 63%                    |
| דאטה                | 2.8%         | 0.0%         | 36%                     | 57%                    |
| עיצוב               | 2.4%         | -1.0%        | 56%                     | 56%                    |
| פיננסים             | 1.6%         | -4.0%        | 60%                     | 72%                    |
| פינטק ותשלומים      | -2.9%        | -3.0%        | 60%                     | 60%                    |
| משאבי אנוש          | -2.6%        | -3.0%        | 29%                     | 59%                    |
| משפטים              | 0.2%         | 2.0%         | 55%                     | 70%                    |
| שיווק               | -4.1%        | -4.0%        | 59%                     | 66%                    |
| מוצר                | -0.6%        | -2.0%        | 54%                     | 54%                    |
| פיתוח               | -2.4%        | -2.0%        | 48%                     | 70%                    |
| מכירות              | 1.1%         | -            | 56%                     | 69%                    |
| חווית משתמש         | -0.5%        | 0.0%         | 59%                     | 67%                    |
| ניתוח נתונים (שעתי) | 0.2%         | 2.0%         | 47%                     | 45%                    |
| עיצוב (שעתי)        | -1.8%        | -1.3%        | 33%                     | 30%                    |
| מוצר (שעתי)         | 2.7%         | -1.9%        | 36%                     | 43%                    |
| פיתוח (שעתי)        | -1.0%        | -            | 27%                     | 18%                    |
| ממוצע משוקלל        | -1.25%       | -1.86%       |                         |                        |

סימון (-) כוונתו פער לטובת גברים, אחרת לטובת נשים. סימון מקף כוונתו שהמדגם המגדרי בקבוצה קטן מידי

### הבהרות

- ← מאחר שכל העובדים וות מקבלים וות דמי הבראה אשר משתנים בהתאם לוותק של העובד.ת במקום העבודה, תשלומים אלה לא נכללו במסגרת התחשיבים.
- ← התחשיבים אינם כוללים תשלומים שהתקבלו מאת רשויות ממשלתיות ואשר החברה מהווה רק צינור להעברתם לשכר העובדים.ות.
- ← ישנן הטבות שונות שהחברה מאפשרת לעובדים.ות להשתתף בהן, באופן שעשוי להשפיע על שכרם של אלו שבחרים.ות להשתמש בהן. מאחר שהשימוש בהטבות הינו לבחירת העובדים.ות, הטבות אלה לא נכללו בתחשיבים.
- ← תגמולים משתנים המבוססים על מכירות (למשל, עמלות) לא נכללו בתחשיבים, מאחר שהם מושפעים באופן מהותי ממגוון רחב של סיבות שאינן נובעות מהטיות (למשל, תשלומים אשר נעשים במועדים שונים, אזורי מכירות גיאוגרפיים שונים וכו').