

## Israel Gender Pay Gap Report: Public Report

At Ribbon, we aim for our employee to be innovators, technology leaders, and to work together towards a sustainable and inclusive world. Our people are our greatest asset, and they are the foundation of everything we do. We work together to align personal and professional growth with the need to sustain Ribbon's business. Our leaders provide an environment in which people are comfortable and can be at their best. We have a sense of belonging and feel connected to each other, our work, customers, and communities.

Fair and equitable compensation for all employees is fundamental to Ribbon's values and success as a global and publicly traded company. Ribbon's compensation philosophy is rooted in a "pay for performance" methodology and takes into consideration legitimate variables such as market factors (including competition for talent), location, performance ratings and role and level. Ribbon prohibits unlawful discrimination in all facets of the employer-employee relationship including, without limitation, compensation setting. Ribbon believes that gender pay gap analyses and reporting is an important tool in any employer's compliance toolbox, and we embrace the opportunity presented by the Equal Pay Law to review our Israel compensation data for gender pay gaps among our Israel employees.

Ribbon is reporting on three entities (ECI Telecom Ltd, Negev Telecom Ltd and Ribbon Communications Israel Ltd) combined as one reporting group. The data is segmented into 20 groups. Our segmentation approach takes into account our organizational structure, legislative requirements, role and level, Commission for Equal Opportunities at Work guidance, data privacy laws, while seeking to ensure maximum possible coverage and adequately sized groups. Ribbon's report is based on 2021 earnings and covers employees who were employed by the reporting entities between January 1, 2021 and December 31, 2021 ("2021 Employees"). The gender pay gap results within each group compares the average salary of all males and the average salary of all females, making no adjustments for the fact that they may be doing completely different jobs, have different tenures, have different educational and/or on the job experiences, and work overtime and/or on weekends. The median and weighted average of the gap in the segmented groups is between 2.5% to 3% in favor of men. None of the 2021 Employees received a salary supplement due to being paid below the minimum wage.

ב-Ribbon, השאיפה עבור העובדים שלנו היא להיות חדשנים, מובילים טכנולוגית, ולעבוד יחד כדי לפעול למען עולם שיווני ומכיל. העובדים שלנו הם הנכס הגדול ביותר שלנו, והם הבסיס לכל מה שאנחנו עושים. אנו עובדים יחד כדי לאפשר צמיחה אישית ומקצועית יחד עם הצורך לממש את יעדיה העסקיים של Ribbon. המנהלים שלנו מספקים סביבה שבה העובדים מרגישים בנוח ויכולים להיות במיטבם. כחברה, יש לנו תחושת שייכות וחיבור לעבודה שלנו, זה לזה, ללקוחות שלנו ולקהילות שלנו. תגמול הוגן לכלל העובדים הוא הבסיס לערכיה ולהצלחתה של Ribbon כחברה גלובלית הנסחרת בבורסה. פילוסופיית התגמול של Ribbon מעוגנת במתודולוגיית "תשלום עבור ביצועים" ולוקחת בחשבון משתנים לגיטימיים כמו גורמי שוק (כולל תחרות על טאלנטים וכו'), מיקום, התפקיד הספציפי, דירוג הביצועים, ומדרג התפקיד. Ribbon אוסרת אפליה בלתי חוקית בכל היבטי יחסי עובד מעביד לרבות, וללא יוצא מן הכלל, קביעת פיצויים. ריבון מאמינה שניתוח ודיווח על פערי שכר מגדריים הם כלי חשוב בארגז הכלים של כל מעסיק, ואנו מאמצים את ההזדמנות שמציע חוק שכר שווה לעובדת ולעובד לסקור את נתוני התגמול בישראל בהתייחס לפערי שכר מגדריים בקרב בסיס העובדים בישראל. Ribbon מדווחת על שלוש ישויות משפטיות ( ECI Telecom Ltd, Negev Telecom Ltd ו-Ribbon Communications Israel Ltd) המהוות קבוצה מדווחת אחת. הנתונים מחולקים ל-20 קבוצות. גישת הפילוח שלנו לקחה בחשבון את המבנה הארגוני שלנו, דרישות החקיקה, תפקיד ורמה, הנחיית נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, שמירה על חוק פרטיות הנתונים, תוך ניסיון להבטיח כיסוי מקסימלי אפשרי וקבוצות בגודל הולם. הדו"ח מבוסס על נתוני השכר של שנת 2021 ומכסה עובדים שהועסקו על ידי הישויות המדווחות בין ה-1 בינואר 2021 ל-31 בדצמבר 2021 ("עובדי החברה לשנת 2021"). תוצאות פערי השכר בין נשים לגברים בתוך כל קבוצה משווים את השכר הממוצע של כל הגברים והשכר הממוצע של כל הנשים, ללא התאמות לעובדה שהם עשויים לעבוד בתפקידים שונים לחלוטין, בוותק שונה, ברמות השכלה ו/או ניסיון שונים, ובשעות נוספות ו/או בסופי שבוע.

**הממוצע החציוני והמשוקלל של הפער בקבוצות המפולחות נע בין 2.5% ל-3% לטובת הגברים.**  
אף אחד מעובדי החברה ב-2021 קיבל תוספת שכר בגין שכר מתחת למינימום הקבוע בחוק.

## Gender Pay Gap Analysis of 20 Employee Groups

Group Level (Group Index)	Compensation Gap: All Employees in the Group		Compensation Gap: Full-Time Employees ("FTE") in the Group		Compensation Gap: Part-Time Employees in the Group		Percentage of Employees Earning Less Total Salary + Employer Contributions than the Average Salary of the Group	
	Salary	Total Salary + Employer Contributions	Salary	Total Salary + Employer Contributions	Salary	Total Salary + Employer Contributions	Male	Female
Group A	-2.3%	-5.8%	-3.3%	-4.5%	---	---	60%	50%
Group B	-1.3%	-2.1%	4.4%	3.6%	1.4%	-4.0%	44%	47%
Group C	-0.2%	0.5%	0.4%	1.1%	---	---	54%	67%
Group D	3.4%	2.2%	3.7%	2.3%	---	---	47%	60%
Group E	-8.5%	-8.3%	-5.3%	-5.2%	-12.3%	-15.5%	43%	57%
Group F	-4.0%	-4.7%	-5.6%	-6.0%	-6.9%	-20.0%	45%	57%
Group G	-2.8%	-4.9%	-2.8%	-4.9%	---	---	56%	100%
Group H	-3.6%	-1.8%	-3.4%	-1.6%	-11.8%	-10.2%	53%	75%
Group I	-3.5%	-7.5%	-2.6%	-8.0%	-30.6%	-27.7%	33%	63%
Group J	1.2%	0.4%	2.3%	2.4%	---	---	25%	40%
Group K	-7.5%	-20.4%	---	---	-7.5%	-20.4%	33%	100%
Group L	9.2%	14.0%	9.2%	14.0%	---	---	83%	0%
Group M	3.5%	6.3%	3.5%	6.3%	---	---	40%	50%
Group N	-11.0%	-9.1%	-9.9%	-7.9%	---	---	29%	64%
Group O	-6.6%	-8.1%	-6.6%	-8.1%	---	---	50%	100%
Group P	-7.8%	-8.7%	-3.4%	-4.8%	-55.9%	-23.8%	38%	50%
Group Q	23.1%	13.6%	41.3%	36.2%	2.5%	-9.4%	75%	50%
Group R	1.1%	-3.1%	1.1%	-3.1%	---	---	40%	50%
Group S	5.9%	-1.2%	15.5%	5.3%	---	---	25%	60%
Group T	-2.5%	-1.5%	7.3%	8.8%	---	---	40%	50%

### Key to Table / מקרא לעמודות בטבלה והסבר למונחים –

<b>Group Level/Group Index</b> – The 20 employee groups reflected in the report according to segmentation.	<b>אינדקס הקבוצות</b> – 20 קבוצות העובדים הנכללות בדו"ח לפי הפילוח
<b>Salary</b> - base salary and global overtime pay used as the basis for calculating employer contributions to the severance and pension funds.	<b>שכר</b> - שכר בסיס ותשלום שעות נוספות גלובליות המשמשות כבסיס לחישוב הפרשות המעסיק לקרנות הפיצויים והפנסיה
<b>Total Salary + Employer Contributions</b> - total payments for income tax purposes including one-time payments, overtime payments, on-call hours, bonuses, etc., in addition to the employer's contributions to the employee's severance and pension funds.	<b>שכר ברוטו למס והפקדות מעסיק</b> -סה"כ תשלומים ברוטו לצורכי מס הכנסה, כולל תשלומים חד פעמיים, תשלום בגין ש"נ, תשלום בגין כוננות, מענקים וכו' ובתוספת הפרשות המעסיק לתוכניות הפנסיוניות
<b>Positive gap</b> – indicates the pay gap is in favor of women.	<b>פער חיובי</b> -מציין את פער השכר הממוצע לטובת הנשים בקבוצה
<b>Negative gap</b> - indicates the pay gap is in favor of men.	<b>פער שלילי</b> -מציין את פער השכר הממוצע לטובת הגברים בקבוצה.
<b>Average FTE in the Group</b> - indicates percentage of full-time male and female employees in the group.	<b>ממוצע אחוזי משרה מלאה בקבוצה</b> - מציין את ממוצע אחוז העובדים במשרה מלאה בקבוצה
<b>All employees in the group</b> - all employees in the group in full-time and part-time roles.	<b>כלל העובדים בקבוצה</b> - כלל העובדים בקבוצה במשרות מלאות או חלקיות
<b>Employees in full-time employment</b> – indicates percentage of full-time employees in the group.	<b>עובדים במשרה מלאה</b> —מציין את אחוז העובדים במשרה מלאה בקבוצה
<b>Employees in part-time employment</b> – indicates percentage of part-time employees in the group.	<b>עובדים במשרה חלקית</b> -מציין את אחוז העובדים במשרה חלקית בקבוצה
<b>Average Salary</b> – indicates the average "Total Salary + Employer Contributions" of all male employees and all female employees in the group.	<b>שכר ממוצע</b> - מציין את ממוצע סה"כ השכר+הפקדות מעסיק לפיצויים של כלל הנשים והגברים בקבוצה.
<b>Lower Total Salary + Employer Contributions than Average Salary of the group</b> - Percentage of female and male employees whose Total Salary + Employer Contributions is lower than the Average Salary of the group.	<b>אחוז נשים/גברים שהשכר נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה</b> -אחוז הנשים/גברים שהשכר שלהם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה שלהם