

## Israel Gender Pay Gap Report: Public Report



At Ribbon, we aim for our employees 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 21 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 2023 earnings and covers employees who were employed by the reporting entities between January 1, 2023, and December 31, 2023 ("2023 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, and/or being paid for allowances.

The median and weighted average of the gap in the segmented groups is between 0.3% favor of Men and 3.5% favor of Women. This is an improvement for 2022 results where the median and weighted average of the gap in the segmented groups was 0.6% in favor of Men and 1.6% in favor of women.

None of the 2023 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 שיוויני 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 (Ribbon Communications Israel Ltd ו- ECI Telecom Ltd, Negev Telecom Ltd) המהוות קבוצה מדווחת אחת. הנתונים מחולקים ל-21 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 2023 ומכסה עובדים שהועסקו על ידי הישויות המדווחות בין ה-1 בינואר 2023 ל-31 בדצמבר 2023 ("עובדי החברה לשנת 2023").

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, בשעות נוספות ו/או בסופי שבוע, ו/או בתשלום כוננויות. הממוצע החיצוני והמשוקלל של הפער בקבוצות המפולחות נע בין 0.3% לטובת הגברים לבין 3.5% לטובת הנשים. זהו שיפור לתוצאות של שנה שעברה 2022 שבה הממוצע המשוקלל והחיצוני עמד על 0.6% לטובת הגברים ו 1.6% לטובת הנשים.

גם בשנת 2023, השכר של כל העובדים היה גבוה משכר המינימום.

## Gender Pay Gap Analysis of 21 Employee Groups

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 Contribution than the Average Salary of the Group	
	Salary for Purposes Severance	Gross Salary + Employer Contributions	Salary for Purposes Severance	Gross Salary + Employer Contributions	Salary for Purposes Severance	Gross Salary + Employer Contributions	Women in Group	Men in Group
Group A	-1.4%	0.0%	-1.0%	0.4%	---	---	57.1%	35.4%
Group B	-4.4%	-3.6%	-0.4%	0.0%	-14.1%	-12.0%	40.0%	39.6%
Group C	-2.2%	-2.7%	-0.4%	-1.1%	1.6%	-1.3%	46.7%	43.9%
Group D	-2.1%	-1.9%	-2.2%	-2.0%	---	---	64.3%	48.0%
Group E	0.6%	-1.0%	0.3%	-1.3%	---	---	40.0%	47.4%
Group F	-3.4%	-6.6%	-5.3%	-8.5%	---	---	100.0%	76.9%
Group G	11.5%	16.9%	---	---	11.5%	16.9%	0.0%	38.5%
Group H	7.2%	6.9%	7.2%	6.9%	---	---	50.0%	50.0%
Group I	-1.0%	-7.0%	0.4%	-5.1%	---	---	33.3%	55.3%
Group J	-2.1%	-2.8%	12.5%	10.6%	---	---	50.0%	20.0%
Group K	9.5%	7.0%	9.5%	7.0%	---	---	20.0%	80.0%
Group L	-2.4%	-3.1%	-2.4%	-3.1%	---	---	40.0%	33.3%
Group M	13.0%	15.1%	11.8%	11.5%	---	---	46.7%	75.0%
Group N	3.7%	1.8%	3.7%	1.8%	---	---	50.0%	42.9%
Group O	11.8%	7.9%	11.8%	7.9%	---	---	0.0%	66.7%
Group P	4.8%	6.2%	8.0%	9.4%	---	---	42.9%	33.3%
Group Q	5.1%	-0.8%	7.6%	7.2%	---	---	75.0%	66.7%
Group R	-3.9%	-5.0%	-1.3%	-2.2%	---	---	60.0%	40.0%
Group S	15.3%	19.9%	15.3%	19.9%	---	---	0.0%	80.0%
Group T	12.4%	30.4%	12.4%	30.4%	---	---	33.3%	50.0%
Group U	-1.2%	-4.3%	-2.8%	-5.3%	---	---	55.6%	50.0%

## מקרא לעמודות בטבלה והסבר למונחים / Key to Table

<b>Group Level/Group Index</b> – The 21 groups reflected in the report according to segmentation.	<b>אינדקס הקבוצות – 21 קבוצות הנכללות בדו"ח לפי הפילוח</b>
<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 - שכר בסיס ותשלום שעות נוספות גלובליות המשמשות כבסיס לחישוב הפרשות המעסיק לקרנות הפיצויים והפנסיה</b>
<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

## Our commitment to ensure equal gender pay

### **Pay Equity Analysis:**

- Conduct regular pay audits with independent third-party experts. Analyze base salary, bonuses, and stock options for gender disparities.
- Implement a clear correction process for identified pay gaps. This ensures timely adjustments for affected employees.

### **Investing in Women's Career Development:**

Expand current programs that promote women in leadership roles. This could include:

- Matching experienced women with high-potential female mentees.
- Leadership development programs specifically designed for women.
- Ribbon women business community hosting external speakers and workshops focused on women's career advancement.
- Executive leadership coaching for talented women

### **Leadership Accountability:**

- Integrate Diversity & Inclusion (D&I) goals into leadership performance reviews and compensation.
- Provide D&I training for managers. This should cover unconscious bias, inclusive hiring practices, and promoting gender equality.
- Regularly review succession plans to ensure a diverse pipeline of future leaders.

### **Attract future women employees through inclusive hiring:**

- Scholarship program for diverse candidates
- Workshops and meetups for female potential candidates
- Routine social media aimed for diverse talent such as Ribbon Women Leaders Spotlight and Social Media Campaign of attracting female talent
- Use gender-neutral language in Job Descriptions: focus on skills and qualifications and Highlight work-life balance benefits and flexible work options.

**Invest in a range of programs to support work/life aspects such as:**

- Flexible work hours and work week.
- Gradual return from maternity leave.
- A rewarding parental leave policy worldwide
- Flexible and hybrid work environment

**Metrics and Accountability:**

- Establish clear metrics to track progress on all initiatives.
- Regularly communicate progress to employees and hold leadership accountable for achieving goals.