

## דוח שכר שווה לעובד ולעובדת ליום 31 בדצמבר 2025

תאריך הפצת הדוח : 1 ביוני 2026.

שם מקום העבודה : אי.בי.אי בית השקעות בע"מ.

ענף פעילות : בית השקעות, מוצרים ושירותים פיננסיים.

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לארבע קבוצות לפי דרג היררכי ומקצועי בחברה. הטבלה המצורפת מציגה את אחוז פערי השכר בין גברים לנשים בין קבוצות העובדים השונות.

יצוין כי סימן "מינוס" (-) מייצג פער שכר לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) מייצג פער שכר לטובת נשים.

קבוצות בפילוח	אחוז פערי השכר בין עובדים לעובדות בשכר הממוצע הקובע לפיצויים	אחוז פערי השכר בין עובדים לעובדות בשכר הממוצע ברוטו	אחוז פערי השכר בין עובדים לעובדות בשכר הממוצע ברוטו + הפקדות המעסיק
קבוצה א'	-3.03%	-2.40%	-18.03%
קבוצה ב'	-14.39%	-29.44%	-26.85%
קבוצה ג'	-2.08%	-16.10%	-10.83%
קבוצה ד'	23.32%	7.78%	8.72%

### אחוז העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לפי הפילוח שנבחר :

- קבוצה א' : 42.86% מהעובדים ו-7.14% מהעובדות.
- קבוצה ב' : 28.57% מהעובדים ו-32.14% מהעובדות.
- קבוצה ג' : 19.79% מהעובדים ו-40.63% מהעובדות.
- קבוצה ד' : 10.64% מהעובדים ו-51.06% מהעובדות.

### הסברים כלליים בנוגע לרכיבי השכר:

- **שכר קובע לפיצויים** - שכר קובע לפיצויי פיטורים כמשמעו בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.
- **שכר ברוטו** - ברוטו למס הכנסה.
- **שכר ברוטו+ הפקדות מעסיק** - ברוטו למס הכנסה בצירוף הפקדות המעסיק לתגמולים (קופת גמל, ביטוח מנהלים, אובדן כושר עבודה), הפקדות שוטפות על חשבון פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות מתחת לתקרת המס. לא נכללים תשלומי מעסיק בגין ביטוח לאומי ומס שכר.

### ביאורים כלליים:

- דוח השכר השווה לעובד ולעובדת מתייחס לעובדי אי.בי.אי. בית השקעות בע"מ ("החברה") שהינה חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בתל אביב ועליה חל תיקון 6 לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת, התשנ"ו-1996, וכן לעובדי חברת אי.בי.אי. שירותי מטה בע"מ, אשר קלטה אליה בשנת 2023 את רוב עובדי החברה. הדוח מתייחס לפערים בין גברים ונשים אשר עבדו בחברות אלו ביום 31 בדצמבר 2025.
- ביום 14 באוקטובר 2021 הוקצו באופן חד פעמי לכל עובדי החברה שעבדו בחברה באותו מועד אופציות לרכישת מניות החברה במחיר מימוש קבוע, עובדים שהחלו עבודתם בחברה לאחר אותו המועד לא היו זכאים לאותה הקצאה חד פעמית כאמור. יצוין, כי כמות ומועדי הבשלת האופציות נקבעו לפי דרגות וותק בחברה כמפורט בדוח זה ללא שונות בין גברים ונשים באותה קבוצה. בשל נימוקים אלה ההקצאה אינה משפיעה ולכן נוטרלה מהדוח.
- ביחס לנושאי המשרה בחברה, הנכללים תחת קבוצה א', החברה אימצה מדיניות תגמול כפי שאושרה באסיפת בעלי המניות של החברה ביום 27 בינואר 2026 (לפרטים נוספים ראו דיווח זימון אסיפת בעלי המניות באתר ההפצה של הבורסה ביום 27 בינואר 2026 מספר אסמכתא 01-010113-2026) ("מדיניות התגמול של החברה לנושאי משרה").
- בחברה לא קיימים עובדים להם מבוצעת השלמה על מנת לעמוד בשכר המינימום.
- בחברה לא עובדים עובדי קבלן.

### ביאורים הנוגעים לקבוצות הפילוח:

- **קבוצה א'** – בטבלה המוצגת לעיל נוטרלו מחישוב הנתונים תגמולים הוניים שהוענקו במהלך השנה ל-2 עובדים שהינם בתפקיד משנה למנכ"ל.
- **קבוצה ב'** – בטבלה המוצגת לעיל נוטרלו מחישוב הנתונים 2 מנהלי מכירות (גברים) בכירים אשר זכאים לעמלות מכירה מכוח תפקידם. ללא נטרול, הפערים עומדים על: 13.71% - פער בנוגע לשכר קובע, 38.43% - פער בנוגע לשכר ברוטו ו-36.10% - פער בנוגע לשכר ברוטו כולל הפקדות מעסיק. יובהר, כי הפערים בקבוצה זו נובעים בעיקר מכך שחלק נרחב מחברי הקבוצה עובדים בתפקידי מכירות המזכים בעמלות ממכירות ושאר חברי הקבוצה, אינם מתחום המכירות ואינם זכאים לעמלות.