

דוח פומבי לתקופה 2021

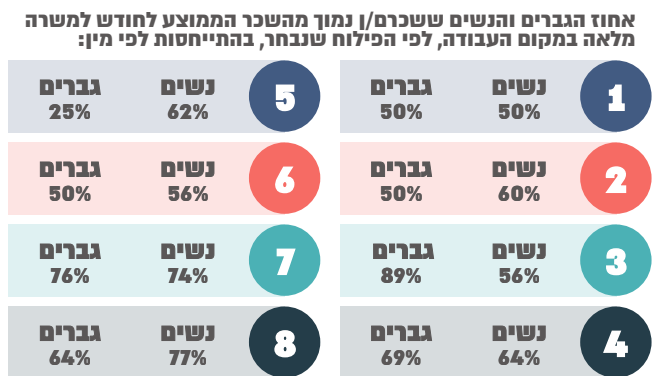
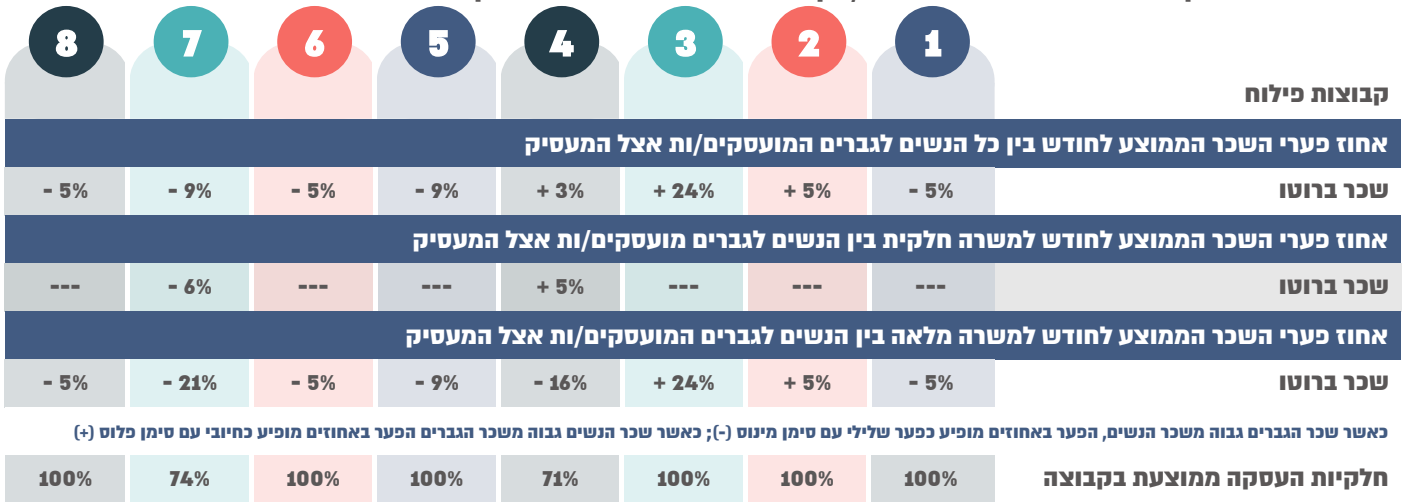


חברת AIG מחויבת לגיוון, שוויון והכלה עבור כלל עובדי החברה. כמו כן, החברה דוגלת במתן הזדמנות שווה לנשים ולגברים על מנת להגיע לתפקידים בכירים, ולהבטיח גיוון מגדרי בכל רמות הארגון. החברה פועלת באופן אקטיבי לוודא כי פערי שכר, במידה וקיימים, אינם נובעים משיקולי מגדר ומחויבת להשגת שוויון מגדרי בכלל השרשרת הניהולית בחברה. בשוק תחרותי כפי שקיים כיום, אנו שואפים לגייס עובדות ועובדים בעלי מוטיבציה גבוהה, לפעול על מנת לערב אותם בעשייה הארגונית ולעזור להם להשיג את שאיפות הקריירה שלהם.

בהתאם לסעיף 16ב(ג) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, לשנה הקלנדרית 2021, AIG ישראל חילקה את עובדי החברה ל-12 קבוצות וניתחה את נתוני שכר העובדים בכל קבוצה, על מנת לבחון האם קיימים פערי שכר בין גברים לנשים. כשבוחנים את פערי השכר הממוצע הכולל של כל הקבוצות המפורטות בדוח, מדובר על פער של 11% לטובת גברים. פער זה נמוך באופן משמעותי מהנתון הכללי ארצי כפי שמדווח ע"י OECD, שהינו 24.9% לטובת גברים (OECD 2022), (מדד לפערי שכר בין המינים). פערי השכר, המופיעים בדוח שלהלן, נובעים בעיקר מגורמים כמו: מדדי ביצוע, הישגים, שעות נוספות, ותק וניסיון בעבודה ובכל מקרה אינם נובעים משיקולי מגדר. האיזון הקיים בין גברים לנשים בהנהלה מעיד כי החברה פועלת למען גיוון ושוויון בכל רמות הארגון.

שם מקום העבודה: AIG	תאריך הוצאת הדו"ח: 12 יולי 2022
ענף הפעילות: פיננסים/בנקאות/ביטוח	מספר הגברים והנשים במקום העבודה: 1,158

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי היררכי/מקצועי כאשר בפילוח זה יש 12 קבוצות.



דוח פומבי לתקופה 2021

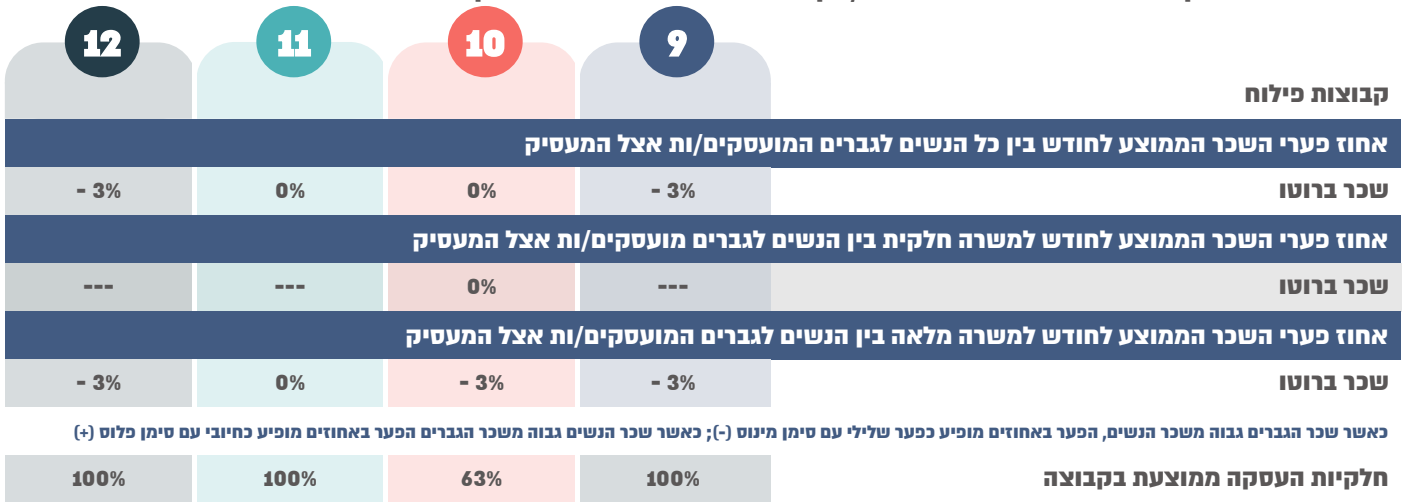


חברת AIG מחויבת לגיוון, שוויון והכלה עבור כלל עובדי החברה. כמו כן, החברה דוגלת במתן הזדמנות שווה לנשים ולגברים על מנת להגיע לתפקידים בכירים, ולהבטיח גיוון מגדרי בכל רמות הארגון. החברה פועלת באופן אקטיבי לוודא כי פערי שכר, במידה וקיימים, אינם נובעים משיקולי מגדר ומחויבת להשגת שוויון מגדרי בכלל השרשרת הניהולית בחברה. בשוק תחרותי כפי שקיים כיום, אנו שואפים לגייס עובדות ועובדים בעלי מוטיבציה גבוהה, לפעול על מנת לערב אותם בעשייה הארגונית ולעזור להם להשיג את שאיפות הקריירה שלהם.

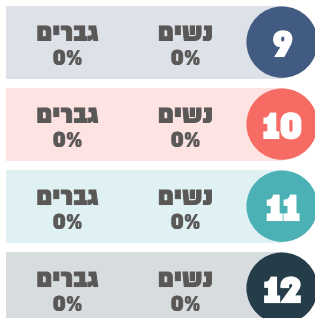
בהתאם לסעיף 16ב(ג) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, לשנה הקלנדרית 2021, AIG ישראל חילקה את עובדי החברה ל-12 קבוצות וניתחה את נתוני שכר העובדים בכל קבוצה, על מנת לבחון האם קיימים פערי שכר בין גברים לנשים. כשבוחנים את פערי השכר הממוצע הכולל של כל הקבוצות המפורטות בדו"ח, מדובר על פער של 11% לטובת גברים. פער זה נמוך באופן משמעותי מהנתון הכללי ארצי כפי שמדווח ע"י ה-OECD, שהינו 24.9% לטובת גברים (OECD 2022), (מדד לפערי שכר בין המינים). פערי השכר, המופיעים בדו"ח שלהלן, נובעים בעיקר מגורמים כמו: מדדי ביצוע, הישגים, שעות נוספות, ותק וניסיון בעבודה ובכל מקרה אינם נובעים משיקולי מגדר. האיזון הקיים בין גברים לנשים בהנהלה מעיד כי החברה פועלת למען גיוון ושוויון בכל רמות הארגון.

שם מקום העבודה: AIG	תאריך הוצאת הדו"ח: 12 יולי 2022
ענף הפעילות: פיננסים/בנקאות/ביטוח	מספר הגברים והנשים במקום העבודה: 1,158

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי היררכי/מקצועי כאשר בפילוח זה יש 12 קבוצות.



אחוז הנשים והגברים שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:



אחוז הגברים והנשים ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:

