

Współczynnik równości wynagrodzeń

Spółka analizuje współczynnik GPGR - Gender Pay Gap Ratio (tzw. lukę płacową) – współczynnik różnicy wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami. Współczynnik dla grup stanowisk wygląda następująco:

Etykiety wierszy	Gender Pay Gap Ratio*
Wyższa kadra kierownicza	-12,32%
Stanowiska kierownicze	-8,80%
Stanowiska eksperckie	-16,01%
Stanowiska specjalistyczne	-12,16%
Pozostałe stanowiska	-9,78%
Suma końcowa	-12,01%

* Współczynnik jest wyliczony w oparciu o całkowite wynagrodzenie uwzględniające premie i nagrody, stanowi stosunek wynagrodzeń kobiet do mężczyzn w poszczególnych grupach stanowiskowych ważonych lokalizacją i stażem pracy w Spółce.

Działania jakie Spółka podejmuje, aby zmniejszać lukę płacową:

1. Spółka dokonuje podwyżek wynagrodzeń w ramach procesu podwyżkowego z zachowaniem zasad równouprawnienia płci. Od 2022 roku spółka przeznaczą wprost część budżetu podwyżkowego na podwyżki związane z wyrównaniem wynagrodzeń
2. W procesie rekrutacji na nowe stanowiska pracy oferowane są wynagrodzenia w takiej samej wysokości niezależnie od kryterium płci
3. Działania rozwojowe i wspierające macierzyństwo są nakierowane na wyrównywanie szans zawodowych dla kobiet (np. program rozwojowy dla kobiet „Murowany sukces”, Mama na macierzyńskim)
4. W polityce różnorodności Spółka deklaruje osiągnięcie równości wynagrodzeń w poszczególnych grupach w perspektywie najbliższych lat. Informacja w tym zakresie zostanie uzupełniona po ustaleniu kolejnych rozwiązań