

Zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć w ING Banku Śląskim



Ważnym obszarem różnorodności, włączenia i przynależności (DIB) jest równość płci. ING jest uczciwym pracodawcą, dlatego też strukturalnie zajmujemy się różnicami w wynagrodzeniach, w tym ujawniamy różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Nasz system wynagradzania jest jawny i transparentny, a jego zasady są komunikowane wszystkim pracownikom banku. Polityka wynagradzania ma przede wszystkim na celu wspieranie procesów przyciągania, motywowania i zatrzymywania utalentowanych pracowników, a także ich rozwoju, jednocześnie traktując wszystkich pracowników w sposób uczciwy, niezależnie od płci.

Wynagrodzenia kształtujemy w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenie zgodnie z przyjętą metodologią. Bank realizuje ponadto szereg inicjatyw z zakresu różnorodności i włączenia mających na celu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn oraz budowanie świadomości menadżerów oraz pracowników odnośnie obowiązującej w Banku polityki niedyskryminującej żadnej z płci.

Luka płacowa

W ING Banku Śląskim S.A. badamy zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć od 2022 roku. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (tzw. luka płacowa) polega na porównaniu ogólnych wynagrodzeń mężczyzn i kobiet w całym banku. Uzyskanie pełnego obrazu tego zróżnicowania jest złożone, ponieważ na lukę płacową wpływa wiele czynników, na przykład struktura zatrudnienia w banku, w danej kategorii zaszeregowania, czy na danym stanowisku.

Zmiany zachodzące w organizacji rok do roku mogą istotnie wpływać na poziom luki. Warto dodać, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występuje w większości, jeśli nie we wszystkich firmach, ponieważ odzwierciedla szersze wyzwanie społeczne dotyczące równości płci. Niekoniecznie bowiem oznacza ona, że kobiety są gorzej wynagradzane za tą samą pracę, ale że to mężczyźni zajmują stanowiska wyżej wyceniane w organizacji.

Istotną determinantą różnic pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn jest struktura zatrudnienia. Jest to problem ogólnorynkowy, w żaden sposób niespecyficzny dla naszego banku. Aby zachować z jednej strony atrakcyjność wynagrodzeń w ING Banku Śląskim w stosunku do rynku, z drugiej strony konkurencyjność kosztową naszych usług, dwa razy w roku porównujemy nasze wynagrodzenia do danych rynkowych. W świetle tych benchmarków, obserwowaliśmy w ostatnich latach np. bardzo mocny wzrost wynagrodzeń specjalistów IT, wśród których dominującą większość, stanowią na rynku mężczyźni. Utrzymuje się też niekorzystna dla kobiet – także w naszym banku – struktura zatrudnienia, z kobiecą nadreprezentacją w niższych grade'ach.

Ten i temu podobne trendy, wpływają istotnie na lukę płacową pomiędzy kobietami i mężczyznami, jeśli liczyć ją łącznie dla bardzo różnorodnych zawodowo grup.

Sposób wyliczania wskaźnika wynika z wejścia w życie Wytycznych EBA i obowiązku raportowania luki płacowej do Komisji Nadzoru Finansowego oraz Narodowego Banku Polskiego zgodnie z tymi wytycznymi.

Jednocześnie, kontynuujemy obliczanie wskaźnika zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w oparciu o wcześniej wypracowane podejście, aby umożliwić porównanie wyników w czasie, również z uwzględnieniem ambicji banku na kolejne lata w ramach kluczowych priorytetów strategii biznesowej.

Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w oparciu o dwie metodyki kalkulujemy:

Luka nieskorygowana

Luka jako porównanie średnich wynagrodzeń wszystkich kobiet i wszystkich mężczyzn bez względu na zajmowane stanowisko.

Pozostałe założenia przyjęte do kalkulacji obejmują przeliczenie wynagrodzeń na pełny etat dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu oraz uroczenie wynagrodzeń pracowników objętych analizą.

29%

Nie jest to jednak rzetelne porównanie. Trudno w takiej sytuacji mówić o poziomie wynagrodzenia za **taką samą pracę**. Dlatego w naszych analizach skupiamy się na porównywaniu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

Luka skorygowana

Luka jako średnia ważona ze względu na liczbę osób, średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pracujących na tych samych stanowiskach.

Pozostałe założenia przyjęte do kalkulacji obejmują przeliczenie wynagrodzeń na pełny etat dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu oraz uroczenie wynagrodzeń pracowników objętych analizą.

2,3%

Takie ujęcie lepiej oddaje faktyczny stopień zróżnicowania

Na przestrzeni lat luka kształtowała się następująco:

	luka nieskorygowana	luka skorygowana
2022	-	4%
2023	32%	5%
2024	31%	3%
2025	29%	2%

W banku nie akceptujemy nieuzasadnionych różnic wynagrodzeniowych pomiędzy kobietami i mężczyznami. Nie oznacza to jednak, że wszyscy musimy zarabiać identycznie na tym samym stanowisku pracy. Różnimy się wynikami pracy, poziomem kompetencji, choćby tych wynikających z różnic doświadczenia; wkładem w globalne rezultaty poszczególnych projektów, procesów i całego banku. Nie zgadzamy się jednak na praktyki dyskryminacyjne, czyli takie, w których jedyną lub jedną z przyczyn różnic w wysokości wynagrodzeń, byłaby płeć. Przeanalizowaliśmy obowiązujące w naszym banku przepisy wewnętrzne. Nie znajdujemy w nich dyskryminujących reguł, nie zidentyfikowaliśmy też żadnych umyślnie dyskryminacyjnych praktyk.

Rzeczywistość w zakresie wynagrodzeń jest jednak dynamiczna. Każda nowa rekrutacja, awans, opuszczenie banku, zasłużona podwyżka, zmiana wynagrodzeń w jednej komórce organizacyjnej na stanowiskach, które występują w wielu komórkach, wciąż wpływają i będą wpływały na zmienność relacji wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Dlatego nasz monitoring wynagrodzeń, nie jest pracą doraźną na rzecz zapewnienia balansu wynagrodzeń jedynie tu i teraz. Obserwujemy relacje tych płac kilka razy w ciągu roku i traktujemy te przeglądy jako stały element naszych działań, także w przyszłości.

W ślad za analizami, w tym procesie, podejmujemy działania polegające, bądź to na znajdowaniu obiektywnych, niedyskryminujących uzasadnień dla różnic płacowych, bądź to na przyznawaniu podwyżek płac, tam gdzie takich uczciwych uzasadnień nie znajdujemy. Przekazujemy menedżerom dane nt. wynagrodzeń i luk płacowych, które umożliwiają im uwzględnienie perspektywy równości płac pomiędzy kobietami i mężczyznami, zarówno w rocznych procesach podwyżkowych, jak i w szeregu indywidualnych decyzji kadrowych, wpływających na równowagę płac w ciągu całego roku.

Przygotujemy też, z myślą o następnym roku, rozwiązania, które pozwolą nam aktywnie reagować na niepożądane różnice płacowe. W ostatnich akcjach podwyżkowych dbaliśmy o to, aby matki i ojcowie nieobecni z uwagi na urlopy macierzyńskie i rodzicielskie byli uwzględniani w decyzjach podwyżkowych. Od tegorocznej akcji podwyżkowej wprowadzamy nowy dodatek – matki i ojcowie po powrocie do pracy po dłuższej nieobecności związanej z rolą rodzicielską otrzymują jednorazowe wyrównanie kwoty podwyżki przyznanej w ramach akcji za okres nieobecności.