

Zasada 1.4.2. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 – wskaźnik równości wynagrodzeń

Ze względu na specyfikę działalności w branży IT i fakt, że o sukcesie organizacji w tej branży decydują przede wszystkim wiedza i praktyczne umiejętności jej pracowników, zagadnienia związane z zatrudnieniem, rozwojem pracowników oraz tworzeniem właściwego środowiska pracy są kluczowe dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju Spółki.

Procesy rekrutacji oraz rozwoju zawodowego w Asseco Poland odbywają się w poszanowaniu zasad równouprawnienia pod względem płci, pochodzenia, wieku, przekonań i innych czynników dotyczących różnorodności kandydatów.

Zatrudnienie w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2021 roku

Rodzaj stanowiska	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Udział kobiet	Udział mężczyzn
Zarząd	2	8	20%	80%
Pozostała kadra zarządzająca	63	189	25%	75%
Produkcja	516	1 279	29%	71%
Stanowiska pozaprodukcyjne	188	56	77%	23%
Pracownicy ogółem	769	1 532	33%	67%

Ze względu na specyfikę branży, w procesie rekrutacji i rozwoju zawodowego największą wagę przywiązuje się do praktycznej wiedzy i kwalifikacji pracowników, co wpływa na dobór osób o kompetencjach najlepiej odpowiadających danemu stanowisku. Jasno określone kryteria oraz obiektywna ocena kwalifikacji zapewniają pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego.

Wskaźnik równości wynagrodzeń w 2021 roku*

Rodzaj stanowiska	Wynagrodzenie podstawowe	Wynagrodzenie całkowite**
Zarząd	110%	82%
Pozostała kadra zarządzająca	82%	74%
Produkcja	80%	79%
Stanowiska pozaprodukcyjne	90%	94%

* Wskaźnik równości wynagrodzeń prezentuje stosunek średniego wynagrodzenia kobiet do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

** Obejmuje wynagrodzenie podstawowe oraz wszystkie inne składniki, takie jak dodatki, premie i nagrody.

Dla wyodrębnionych w powyższej tabeli rodzajów stanowisk w Spółce, średnie wynagrodzenie kobiet jest niższe niż średnie wynagrodzenie mężczyzn. Wynika to głównie z faktu, że większa liczba mężczyzn posiada dłuższy staż pracy w Asseco Poland oraz istotny odsetek zatrudnionych mężczyzn posiada większe doświadczenie w branży IT. W grupie pracowników, gdzie doświadczenie w branży oraz staż pracy kobiet i mężczyzn są zbliżone, poziom zarobków jest wyrównany.