

Wskaźnik równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Redan SA za rok 2022

Wartość wskaźnika w 2022 r. wniosła **117,7%**

Oznacza to, że średnie miesięczne wynagrodzenie (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków, w tym wypłat za nadgodziny) mężczyzn uzyskane w 2022 r. było o 17,7% wyższe niż analogiczne średnie wynagrodzenie kobiet. Wskaźnik plasuje się poniżej średnich danych obliczonych dla Polski. GUS podaje¹, że w 2020 r. (najbardziej aktualne dostępne dane) przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 14,7% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet.

W Redan na 35 stanowisk pracy, na 22 z nich pracuje tylko jedna osoba. Powoduje to, że duży wpływ na wskaźnik równości wynagrodzeń ma struktura tych stanowisk, a nie płci osób na nich pracujących.

W przypadku stanowisk, na których zatrudnionych jest więcej osób nie występują istotne różnice. Np. wynagrodzenia podstawowe osób zatrudnionych na stanowiskach zaliczonych do grupy magazynowych² (55% pracujących średnio w skali całego roku w Redan kobiet i 60% mężczyzn) w 2022 r. różniły się o 5,3%. Wynagrodzenia całkowite w grupie stanowisk magazynowych były dla mężczyzn wyższe o 8,5%, pomimo, iż oferowane przez Spółkę zasady wypłaty premii, czy też wykorzystania nadgodzin (także wliczanych do wskaźnika równości wynagrodzeń), są identyczne dla kobiet i mężczyzn.

Na innych stanowiskach niż magazynowe, wynagrodzenia uzgadniane są indywidualnie w oparciu o czynniki niezwiązane z płcią pracownika. Spółka stosuje zasady niedyskryminacji w wynagrodzeniu. Poziom wynagrodzeń w Spółce kształtuje się wyłącznie adekwatnie do rodzaju wykonywanej pracy oraz kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracowników Spółki bez względu na płeć.

Spółka nie identyfikuje istotnych czynników ryzyka związanych z wykazaną nierównością wynagrodzeń. Wynika to przede wszystkim z tego, iż nierówność jest pochodną struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach. Przy rekrutacji na poszczególne stanowiska Spółka prowadzi rekrutacje nie różnicując kandydatów pod względem płci, a jedynie dostępności kandydatów oraz kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

W związku z powyższym Spółka nie planuje podejmowania szczególnych działań w celu wyrównania wskaźnika wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Sporządzono w dniu 18 kwietnia 2023 r.

¹ Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-w-2020-roku,12,3.html>

² Grupa te obejmuje następujące stanowiska: Magazynier, Starszy magazynier, Starszy magazynier – lider, Starszy operator wózka widłowego oraz Starszy operator wózka widłowego-lider