



RAPORT O NIERÓWNOŚCIACH PŁACOWYCH KOBIECI I MĘŻCZYZN

Od 2017 roku spółki zatrudniające ponad 250-ciu pracowników są prawnie zobowiązane do publikacji informacji o nierównościach płacowych kobiet i mężczyzn 5-tego kwietnia każdego roku.

Nierówność płacowa to nie to samo, co prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę. Prawo do jednakowego wynagrodzenia istnieje w Kodeksie pracy od wielu lat. Pomimo istnienia tego prawa, istnieją czynniki, takie jak odpowiednie kwalifikacje, doświadczenie lub umiejętności, które mogą oznaczać, że jedna osoba jest lepsza w wykonywaniu swojej pracy od drugiej. Jeśli istnieje uzasadniony powód różnicy w płacy, który nie jest powiązany z płcią, nierówna płaca może być uzasadniona.

W naszej firmie jesteśmy zaangażowani w ideę równych szans we wszystkich obszarach: rekrutacji, zatrudnienia, szkolenia i awansu. Dążymy do zachowania środowiska opartego na wartościach i integracji. Jesteśmy oddani upewnieniu się, że wszyscy ludzie będą mogli w pełni rozwinąć skrzydła, niezależnie od rasy, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wieku, ciąży lub macierzyństwa, zmiany płci, opinii politycznej, religii, wierzeń, lub jakiegokolwiek innej cechy chronionej prawnie.

Dążymy do utrzymania pozytywnego środowiska pracy rozpoznającego pełny potencjał pracowników i wzbudza w nich ducha przedsiębiorczości i produktywności.

Prawo zobowiązuje nas do wyliczenia i publikacji następujących pomiarów:

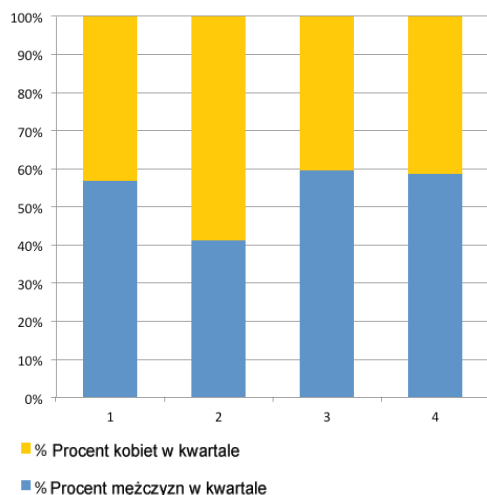
- Różnicę procentową w średniej i mediany płacy pomiędzy mężczyznami i kobietami, bazowana na ich średniej płacy godzinowej w okresie rozliczeniowym uwzględniającym 5. kwietnia.
- Proporcję mężczyzn do kobiet w każdym kwartale rozliczeniowym.
- Różnicę procentową w średniej i mediany płacy pomiędzy mężczyznami i kobietami, bazowana na ich średniej płacy godzinowej w okresie rozliczeniowym poprzedzającym 5. kwietnia o 12 miesięcy.
- Proporcję mężczyzn i kobiet, którym została wypłacona premia.

Z przyjemnością zgłaszamy, że liczby te dla spółki Regatta dla samej Wielkiej Brytanii, w porównaniu do wytycznymi rządowymi oraz ACAS wykazują średnią różnicę płacy 3,8%, znacząco niższą od obecnej różnicy ogólnokrajowej ze średnią różnicą na poziomie 18,1%. Różnica w premii jest wyższa, ponieważ w naszej historii byliśmy bardziej pożądanym pracodawcą wśród mężczyzn w dziedzinie sprzedaży hurtowej i detalicznej. Wynagrodzenie w tych dziedzinach opiera się na prowizji, co oznacza, że znaczna część zarobków jest wypłacana jako premia, nie jako podstawowa pensja.



DANE STATYSTYCZNE DLA SPÓŁKI REGATTA LTD - STAN NA 5-TEGO KWIETNIA 2017:

Proporcje mężczyzn i kobiet w poszczególnych kwartałach



Ilość mężczyzn: 236 (54,1%) oraz ilość kobiet: 200 (45,9%).

Średnia nierówności płacowej: 3,8%

Mediana nierówności płacowej: -6,1%

Średnia nierówności w premiach: 43% - wpływ na to miały wyższe premie i systemy motywacyjne na tradycyjnym rynku sektora handlu hurtowego

i na pozycjach kierowniczych w sektorze handlu, o które starają się i utrzymują przede wszystkim mężczyźni.

Mediana nierówności w premiach: 1,6%

Procent pracowników, którym została wypłacona premia –

91.5% mężczyzn i 92% kobiet.

Z przyjemnością zgłaszamy bardzo małą, w porównaniu do średniej krajowej, nierówność płacową, wynoszącą jedynie 3,8%. Będziemy kontynuować działania w kierunku sprawiedliwości oraz znalezienia sposobów na utrzymanie i poprawę równych szans dla wszystkich naszych utalentowanych, wartościowych ludzi.

W ciągu ostatnich 5 lat procent mężczyzn i kobiet biorących udział w naszych programach rozwoju siedziby głównej i centrum dystrybucji - Efektywność Personalna, Zarządzanie Pierwszej Linii, oraz Droga do Doskonałości w Zarządzaniu - wynosił odpowiednio 50,6% dla mężczyzn i 49,4% dla kobiet.

Dodatkowo nasza Grupa opracowuje program Bezpośrednio do Konsumenta - oddziały handlu detalicznego i elektronicznego, w których widzimy ogromny potencjał w zatrudnianiu kobiet w obszarze sprzedaży, co po jakimś czasie zacznie wyrównywać różnicę w premiach.