

OSSERVATORIO ESG

di Andrea Gasperini
Responsabile Area Sostenibilità

16 Aprile 2018 / 70

andrea.gasperini@aiaf.it



Standard setter per l'analisi finanziaria

ARJUNA CAPITAL: GENDER PAY SCORECARD

Arjuna Capital, una società americana di gestione di patrimoni il cui core business sono gli investimenti sostenibili e di impatto, ha presentato nel mese di Aprile 2018 il report “**Gender Pay Scorecard**” (GPS) in cui viene analizzato un campione di aziende che opera nei settori finanziario, dell’informazione tecnologica e retail utilizzando i dati resi disponibili in UK dai grandi datori di lavoro che dall’anno 2017 devono rispettare specifiche norme sulla trasparenza del divario retributivo di genere (GPG) segnalando i dati dei salari e da tutte quelle società che a titolo volontario li hanno comunicati.

Le maggiori multinazionali sono state sottoposte a forti pressioni per garantire che uomini e donne ricevano uguale retribuzione per il medesimo lavoro e per determinare tale parità di salario, Arjuna Capital ha utilizzato una contabilità quantitativa delle attuali informazioni sulla retribuzione di genere, le prestazioni e gli impegni dei leader aziendali e i ritardatari nei tre settori della finanza, informatica e retail realizzando un modello, suddiviso nelle tre sezioni di seguito indicate, che consente di visualizzare le migliori prassi aziendali, classificare le informazioni quantitative (non assicurazioni qualitative) e l’impegno a comunicare con cadenza annuale la copertura e gli obiettivi perseguiti.

Contesto: GPS fornisce informazioni sull’impegno degli azionisti, gli obblighi normativi e le iniziative per la parità salariale, tutti fattori che hanno contribuito a cambiare radicalmente la situazione per le donne negli ultimi anni.

Risultati: GPS include i dati di trentatré società in merito alla comunicazione della parità di salario e presenta una sintesi dei questi dati in modo da consentire di comprendere più a fondo le performance e gli impegni aziendali.

Le aziende sono classificate in cinque distinte categorie:

1. Equal Pay Gap
2. Median Pay Gap
3. Gap della retribuzione secondo l’etnia
4. Copertura
5. Commitment

Raccomandazioni: GPS identifica i criteri chiave e gli impegni fondamentali per la comunicazione delle retribuzioni di genere.

Le aziende devono anzitutto analizzare le loro attuali strutture retributive e determinare se esiste un divario retributivo di genere.

GPS fornisce raccomandazioni per la divulgazione e gli obiettivi delle migliori pratiche.

Trasparenti informazioni sui salari sono essenziali per affrontare la disparità retributiva di genere e gli investitori hanno efficacemente utilizzato il dialogo e le risoluzioni con gli azionisti per portare avanti questo processo.

Il divario retributivo di genere in alcune delle maggiori multinazionali è stato uno dei temi che ha destato grande preoccupazione e attenzione in quanto le discrepanze retributive di genere hanno sollevato rischi reputazionali, regolamentari, finanziari e legali per le aziende.

Di conseguenza, un numero crescente di azionisti ha chiesto alle società di comunicare le loro analisi, politiche e obiettivi utili per ridurre tale divario retributivo di genere.

GPS analizza e classifica le pratiche di prestazione e comunicazione di queste società, identifica i leader e i ritardatari del settore e fornisce raccomandazioni per aiutare le aziende a divulgare le loro politiche e pratiche di parità salariale nei tre settori industriali dei servizi finanziari, la tecnologia dell’informazione e la vendita al dettaglio.

1. **Finanza:** ampi sono gli squilibri di genere nel settore dei servizi finanziari, la discriminazione sessuale e poche donne occupano posizioni di vertice.
2. Le donne rappresentano oltre il 50% dei dipendenti nel settore finanziario, ma solo una minoranza lavora in posizioni dirigenziali e di amministrazione.
3. Infatti, secondo la società di consulenza Oliver Wyman bisognerà attendere fino all’anno 2048 per raggiungere una rappresentanza nel comitato esecutivo del 30% e le donne dirigenti hanno anche il 20-30% di probabilità in più di terminare le carriere nei servizi finanziari rispetto ad altre carriere.
4. È chiaro che attrarre, trattenere e spostare più donne in posizioni remunerative è fondamentale per la parità di genere in questo settore.

5. **Tecnologia dell'informazione:** l'industria tecnologica è stata la prima area di interesse degli investitori per quanto riguarda la disparità retributiva di genere, a partire da eBay nel 2014/2015 le aziende della Silicon Valley avevano iniziato a comunicare le loro statistiche demografiche in quel momento ed era chiaro che stavano lottando per attirare e mantenere talenti femminili.
6. Infatti, McKinsey & Co.
7. indica che solo il 36% delle donne ricopre posizioni a livello di ingresso e la rappresentanza femminile diminuisce con l'avanzare del titolo di lavoro e solo il 7% occupa posizioni di vertice.
8. **Vendita al dettaglio:** come nel settore della finanza, le donne occupano oltre la metà delle posizioni nel settore delle vendite al dettaglio, ma sono sotto rappresentate in posizioni dirigenziali più remunerative e sovra rappresentate in posti di lavoro meno retribuiti.
9. Ad esempio in Walmart, il più grande datore di lavoro privato negli Stati Uniti, il 55% dei dipendenti è costituito da donne, ma le donne rappresentano solo il 30% dei funzionari aziendali.

Gli azionisti e le società possono contribuire a migliorare la comunicazione della retribuzione di genere riportando le seguenti informazioni:

Informativa completa riferita a:

- % del valore numerico del divario salariale
- % del divario salariale mediano globale
- % del divario salariale secondo l'etnia
- componenti del salario utilizzate per determinare il divario quali lo stipendio base, i bonus e equity
- % della base di dipendenti coperta dall'analisi e la comunicazione
- metodologia utilizzata per analizzare il divario di retribuzione
- politiche ed azioni per far fronte al divario

Impegno pubblico a:

- raggiungere la parità di salario
- copertura totale della base dei dipendenti
- comunicazione annuale