



**sycomore
am**

Settembre 2022

Indice di parità di genere

Misure correttive intraprese e
obiettivi di progressione

Entreprise



Certifiée



« SYCOMORE AM ha pubblicato nel marzo 2022 un punteggio di 78/100 sull'indice di uguaglianza di genere per l'anno 2021.

SYCOMORE AM ha stabilito misure correttive e obiettivi di progressione per due indicatori (dei quattro che compongono l'indice) per i quali non era stato raggiunto il punteggio massimo:

1. Gap retributivo (punteggio di 23/40): finora la ripartizione dei dipendenti per categoria socio-professionale portava a confrontare i gap retributivi esclusivamente per fasce d'età (tutti i dipendenti di SYCOMORE AM sono dirigenti).

Affinché il punteggio del divario retributivo rifletta meglio la realtà dell'uguaglianza di genere all'interno di SYCOMORE AM, si è deciso, dopo consultazione e parere del CES, di utilizzare il metodo della valutazione delle mansioni (sono stati così definiti 4 o 5 gruppi, in conformità con l'obiettivo del 40% di gruppi validati definito dalla normativa).

Questo nuovo e più impegnativo metodo di calcolo sarà applicato per determinare il prossimo punteggio dell'indice 2022, pubblicato entro il 1° marzo 2023.

A titolo informativo, se questo metodo fosse stato applicato nel 2021, il punteggio del divario retributivo sarebbe stato 38/40 (anziché 23/40), pari a un divario medio ponderato dell'1,5% a favore degli uomini.

2. Numero di dipendenti del genere sottorappresentato tra i 10 più pagati (punteggio di 5/10): nel 2021, 2 donne erano tra i 10 più pagati della Società.

SYCOMORE AM ricorda che gli stipendi fissi dei dipendenti più pagati hanno un tetto massimo. La bassa rappresentanza femminile tra i 10 più pagati è dovuta, da un lato, a una minore rappresentanza femminile tra i "Gestori di fondi" (ovvero il 38%, una percentuale che rimane comunque relativamente alta nel settore) e, dall'altro, a seconda dell'anno, alle differenze di performance specifiche di ciascuna strategia di gestione da cui dipende la maggior parte della remunerazione variabile dei "Gestori".

SYCOMORE AM si pone quindi l'obiettivo di:

- Promuovere il più possibile l'accesso dei dipendenti a un livello di qualificazione superiore in proporzioni equilibrate tra uomini e donne, in base alle esigenze dell'Azienda;
- Dare la preferenza, a parità di competenze, a una candidatura del "sesso sottorappresentato" per una posizione vacante tra i dipendenti "Manager".

La promozione dell'uguaglianza professionale all'interno di SYCOMORE AM è sempre stata e rimane una parte essenziale della politica delle risorse umane del Gruppo, con l'obiettivo di raggiungere, per quanto possibile, una rappresentanza equilibrata di uomini e donne ai vari livelli dell'organizzazione. »