

Remunerarea, din nou în centrul atenției. Bancile au noi cerințe de raportare începând din acest an

**Deloitte.**

Egalitatea de remunerare între femei și bărbați și diversitatea sunt subiecte importante în societatea de astăzi, iar industria serviciilor financiare nu face excepție. Recunoscând importanța echității, autoritățile de reglementare au adoptat noi inițiative de raportare menite să diminueze eventuale diferențe de remunerare între femei și bărbați și să promoveze diversitatea. Acest exercițiu de raportare permite bancilor să își evalueze propriile structuri de remunerare, să identifice orice discrepanțe bazate pe gen și să pună în aplicare strategii pentru a elimina astfel de diferențe.

Presiunea asupra proceselor de remunerare

În ultimii zece ani, remunerarea a fost privită de către **autoritățile europene de supraveghere** din sectorul serviciilor financiare ca un instrument de gestionare a riscurilor. Sistemele de remunerare pot juca un rol esențial în atenuarea riscurilor financiare și de reputație. Ca răspuns, organizațiile ar trebui să adopte politici de remunerare care să promoveze integritatea, comportamentul etic și asumarea adecvată a riscurilor.

În pofida punerii în aplicare a acestor măsuri timp de aproape un deceniu, persista dezechilibre substanțiale de gen. Potrivit celei mai recente analize a Autorității Bancare Europene (ABE), publicată în martie 2023, femeile ocupă doar 28% din pozițiile din consiliile de administrație și doar 18% din rolurile de director executiv în bancile aflate sub supravegherea sa. În plus, 27% dintre instituții nu au încă o politică privind diversitatea, iar bărbații directori executivi din bancile din UE sunt remunerați cu 9,48% mai mult decât femeile.

Ghidul ABE privind evaluarea comparativă (*benchmarking*) a remunerației impune noi raportări

Autoritatea Bancară Europeană a recunoscut importanța egalității de remunerare și a diversității în sectorul bancar și și-a actualizat cerințele privind remunerarea și guvernarea internă în acest scop, în iunie 2022. Aceste noi reglementări încurajează bancile să stabilească politici și practici de remunerare neutre din punctul de vedere al genului, asigurându-se că toți angajații primesc aceeași remunerație pentru o anumită muncă prestată. Demersul subliniază importanța unor sisteme de remunerare transparente și obiective, care să permită monitorizarea eficace a eventualelor diferențe de remunerare și luarea de măsuri corective atunci când este necesar.

Analiza comparativă (*benchmarking*) a diferenței de remunerație între femei și bărbați implică evaluarea și compararea diferențelor de remunerare între angajații de sex masculin și cei de sex feminin în cadrul unei organizații. Prin analizarea și înțelegerea acestor disparități, organizațiile pot identifica și aborda eventuale diferențe, luând măsuri pentru a implementa o remunerare echitabilă pentru toți angajații. Prin *benchmarking*, organizațiile și autoritățile de supraveghere pot obține informații despre standardele folosite și bunele practici din industrie.

BNR solicita bancilor locale raportari suplimentare privind remunerarea

Recent, **Banca Națională a României (BNR)** a introdus o noua cerință de raportare comparativă (Ordinul nr. 4/2023) privind personalul, remunerarea și eventualele diferențe între femei și bărbați, pe baza ghidului Autorității Bancare Europene menționat mai sus (EBA/GL/2022/06). **Anumite instituții de credit** trebuie să raporteze **până la sfârșitul lunii august 2023** date generale privind remunerarea angajaților, iar datele privind diferențele de remunerare între femei și bărbați vor fi publicate pentru prima dată **în iunie 2024**.

Cele mai recente cerințe de raportare ale BNR semnalează o schimbare de paradigmă, cu accentul pe transparența și responsabilitate în industria serviciilor financiare. Ca atare, este esențial ca bancile locale să dispună de politici, protocoale și cadre adecvate.

Diversitate

Diversitatea este un factor cheie în promovarea inovației, creativității și incluziunii în cadrul organizațiilor. Aceasta cuprinde o serie de dimensiuni, inclusiv sexul, vârsta, etnia, naționalitatea, orientarea sexuală și multe altele. O forță de muncă diversă aduce noi perspective, experiențe și abilități, îmbunătățind capacitatea de rezolvare a problemelor și procesele de luare a deciziilor și creând medii care promovează egalitatea.

Raportul ABE privind practicile de diversitate în bancile din UE, publicat în martie 2023, indică faptul că stabilirea unor obiective de creștere a reprezentării de gen la 40% din membrii consiliilor de administrație pentru „genul subreprezentat” s-ar alinia la așteptările ce caracterizează o bună guvernare. De asemenea, o **directivă UE** din 2022 stabilește că femeile ar trebui să reprezinte 40% din administratorii neexecutivi sau 33% din membrii consiliilor de administrație, pentru toate societățile cotate la bursa, inclusiv instituțiile financiare, până în 2026.

Organizațiile care acordă prioritate diversității se bucură adesea de numeroase beneficii, cum ar fi un mediu de lucru pozitiv, creșterea implicării și satisfacției echipelor și atragerea și păstrarea angajaților de top. În plus, echipele diverse au mai multe șanse să înțeleagă și să răspundă nevoilor unei baze de clienți diverse, ceea ce duce la rezultate de business mai bune.

Indicatori ESG și remunerație

Considerentele de mediu, sociale și de guvernare (ESG) au devenit tot mai importante în ultimii ani, iar organizațiile integrează din ce în ce mai mulți indicatori relevanți în practicile lor de remunerare. Acum, accentul se pune pe importanța valorilor sociale pentru alinierea cu obiectivele de sustenabilitate.

Companiile au început deja să implementeze **planuri de oferire de bonusuri** pentru echipele de **top management** care **încorporează indicatori sociali**, cum ar fi diversitatea angajaților. În plus, includerea indicatorilor ESG în politicile de remunerare evidențiază angajamentul față de sustenabilitate și față de practici de afaceri responsabile.

Care ar trebui să fie următorii pași?

O abordare bine conceputa, integrata, care leaga inițiativele privind diversitatea angajaților de planurile de remunerare și obiectivele de sustenabilitate, este extrem de importanta pentru business.

Evoluția proceselor de remunerare necesita o abordare activa din partea organizațiilor. Conformarea cu cerințele de raportare, promovarea practicilor echitabile de remunerare, corectarea eventualelor diferențe dintre bărbați și femei și încurajarea diversității contribuie la un viitor durabil.

Astfel, o revizuire a politicilor de remunerare, a cadrului intern de governanță și a politicilor de diversitate și sustenabilitate ar trebui sa fie în continuare o prioritate pentru toate instituțiile financiare, deoarece, cu siguranța, aceste subiecte sunt o prioritate pe agenda autoritaților de supraveghere.