Indicatori retributivi di genere 2022

TIM SpA

Indicatore	Differenza tra dipendenti uomini e donne (%)
Mean gender pay gap	-5,3
Mean bonus gap	-13,6

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

TIM Domestic

Indicatore	Rapporto dello stipendio base annuale (RAL) delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale (%)
Dirigenti	101
Quadri	97
Impiegati	92

TIM Brasile

Indicatore	Rapporto dello stipendio base annuale (RAL) delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale (%)
Dirigenti	105
Quadri	98
Impiegati	68

Nell'ambito della propria Politica di Remunerazione, Gruppo TIM ha adottato obiettivi di incentivazione per il management che promuovono, ad esempio, la parità di retribuzione e di opportunità, in particolare legati al gender pay gap e alla percentuale di donne in posizioni di responsabilità.

Con riferimento alla BU Domestic, sono stati fissati degli obiettivi collegati al sistema di incentivazione variabile di breve e lungo periodo destinato ad una parte del management aziendale, quali MBO 2022 e nello specifico la diminuzione del Gender Pay Gap nel segmento dei Quadri Responsabili.

Nel 2022, sono stati raggiunti gli obiettivi fissati con il sistema di remunerazione variabile riguardanti il pay gap: azzeramento nel comparto della dirigenza e una riduzione del divario nel comparto quadri.

Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.