

Zgodnie z wytycznymi zawartymi w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych 2021 Auto Partner S.A. dokonuje cyklicznego pomiaru luki płacowej (ang. Gender Pay Gap), prezentując wskaźnik równości wynagrodzeń – GPGR (Gender Pay Gap Ratio). GPGR jest liczony w procentach jako wartość bezwzględna różnicy ilorazu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kobiet, podzielonego przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn i liczby 1.

<b>Wartość wskaźnika GPGR dla poszczególnych grup pracowników</b>	<b>Rok obrotowy 2021</b>
Logistyka i Magazyny	-0,88%
Sprzedaż i Marketing	-20,37%
Administracja	-25,58%
Pracownicy ogółem	-10,32%

Spółka podejmuje następujące długofalowe działania aby zmniejszać lukę płacową:

1. Rekrutacja i selekcja pracowników w oparciu o oczekiwania dotyczące kompetencji i doświadczenia zawodowego, bez względu na płeć pracownika.
2. Oferowanie tożsamyh stawek dla danego stanowiska bez względu na płeć, gdzie jedynym kryterium wpływającym na wysokość wynagrodzenia są kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.
3. Dokonywanie podwyżek wynagrodzeń z zachowaniem zasad równouprawnienia płci

Dodatkowo z racji motoryzacyjnego charakteru działalności firmy, a co się z tym wiąże większego zainteresowania podjęciem współpracy w tym sektorze przez mężczyzn, firma podejmuje szereg działań mających na celu wsparcie różnorodności zatrudnienia i wzrostu zainteresowania branżą motoryzacyjną wśród kobiet, tj. m.in.:

1. Projekt „ AP : Ambitne i Przedsiębiorcze” kampania w social mediach. Jej celem jest przedstawienie kobiet pracujących w branży motoryzacyjnej. Wybrane pracownice firmy przedstawią swoją zawodową sylwetkę oraz opowiedzą o swojej codziennej pracy w motoryzacji, zachęcając tym samym do wzrostu zainteresowania branżą.
2. Projekt „ Kobiety w motoryzacji” – cykl szkoleń rozwojowych dedykowanych dla kobiet zatrudnionych w firmie, zachęcający do rozwoju zawodowego w branży.

Najwyższa luka płacowa w grupie Administracja wynika z faktu, iż do grupy tej zaliczeni zostali pracownicy Działu IT. Mimo otwartości w procesie rekrutacji zarówno dla kobiet i mężczyzn przeważająca większość pracowników IT stanowią mężczyźni. Wysokie wynagrodzenia w tej grupie zawodowej podyktowane są presją płacową na rynku pracy i koniecznością pozyskania i utrzymania wysokiej klasy specjalistów w tym obszarze.