

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 2022</b>
Logistyka i Magazyny	- 3,06%
Sprzedaż i Marketing	- 16,53%
Administracja	- 12,96%
Pracownicy ogółem	- 8,41%

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.
4. Ścieżki rozwoju we wszystkich obszarach działalności Spółki w oparciu o kompetencję i wiedzę, a nie płeć. Rozwój możliwy zarówno dla kobiet i mężczyzn.

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 przedstawiły swoją zawodową sylwetkę oraz opowiedziały 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.

Luka płacowa w grupie Administracja wynika min. z faktu, iż do grupy tej zaliczeni zostali pracownicy Działu IT. Mimo otwartości w procesie rekrutacji zarówno dla kobiet i mężczyzn przeważającą 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.