

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.

Wartość wskaźnika GPGR dla poszczególnych grup pracowników	Rok obrotowy 2023
Logistyka i Magazyny	- 0,01%
Sprzedaż i Marketing	- 16,43%
Administracja	- 32,68%
Pracownicy ogółem	- 8,75%

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. Dokonywanie podwyżek wynagrodzeń kobiet wracających z urlopów macierzyńskich w celu wyrównania wynagrodzeń w stosunku do współpracowników.
5. Ścieżki rozwoju we wszystkich obszarach działalności Spółki w oparciu o kompetencję i wiedzę, a nie płeć. Rozwój możliwy zarówno dla kobiet i mężczyzn.

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.