



# AUDI BERICHT

ZUR GLEICHSTELLUNG UND  
ENTGELTGLEICHHEIT

# MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UND DEREN WIRKUNGEN

Seit dem Jahr 2017 gilt das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG). Es verpflichtet Arbeitgeber, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. In diesem Bericht sollen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer dargestellt werden.

Der Bericht muss nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten enthalten. Dieser gesetzlichen Verpflichtung kommen wir im Folgenden nach.

## MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT UND DEREN WIRKUNG

Unsere Mitarbeitenden werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Bei der Festlegung der individuellen Entlohnung von Beschäftigten wird bei der AUDI AG nicht nach Geschlecht differenziert. Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes haben wir Führungskräfte, Personalreferent\_innen und Mitglieder des Betriebsrats aktiv über die gesetzlichen Änderungen und damit verbundenen Pflichten informiert.

## MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG UND DEREN WIRKUNG

Darüber hinaus sorgen unternehmensinterne Leitlinien dafür, dass die gesetzlichen Anforderungen zur

Chancengleichheit für Männer und Frauen im Unternehmen bekannt sind. Dazu gehören unter anderem der „Audi Code of Conduct“ und die „Leitlinien für Chancengleichheit und Gleichberechtigung bei der AUDI AG“.

Entsprechend dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft hat sich die AUDI AG Ziele für den Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene von 8 Prozent bzw. 16 Prozent für das Jahr 2021 gesetzt. Diese hat Audi erreicht. Ende 2021 betrug der Frauenanteil 16,8 Prozent in der zweiten sowie 8,6 Prozent in der ersten Führungsebene. Jetzt heißt es, den nächsten Schritt zu machen!

Bis Ende 2025 sollen die Frauenanteile schrittweise auf 20,0 Prozent in der zweiten und 12,0 Prozent in der ersten Führungsebene erhöht werden. Es gilt in diesem Zusammenhang, die Audi Diversity-Strategie konsequent umzusetzen. Dazu gehören die Realisierung flexibler Arbeitsmodelle, der Ausbau von Jobsharing-Angeboten vor allem auf den Führungsebenen und ein klarer Fokus in Richtung Empowerment.

Im Aufsichtsrat betrug der Frauenanteil zum 31. Dezember 2021 bereits 35 Prozent und überschritt damit den Zielwert bis 2025 von 30 Prozent. Dieser soll von der Seite der Anteilseigner\_innen und Arbeitnehmer\_innen jeweils getrennt erfüllt werden. Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat bis 2025 eine formelle Zielquote von 25 Prozent Frauenanteil beschlossen.

Zum Ende des Jahres 2021 waren bereits zwei von sieben Vorstandsmitgliedern der AUDI AG Frauen.

## Statistische Angaben

### Statistische Angaben zu den Beschäftigten der AUDI AG

im Jahresdurchschnitt	2021	2020
<b>Anzahl der Beschäftigten*</b>	<b>55.936</b>	<b>57.437</b>
davon Frauen	8.724	8.830
davon Männer	47.212	48.607
<b>Anzahl der Vollzeitbeschäftigten</b>	<b>51.334</b>	<b>52.842</b>
davon Frauen	5.679	5.826
davon Männer	45.655	47.016
<b>Anzahl der Teilzeitbeschäftigten</b>	<b>4.602</b>	<b>4.596</b>
davon Frauen	3.045	3.004
davon Männer	1.557	1.592

\* Durchschnittliche Gesamtbelegschaft ohne Auszubildende