



gradar



EUPTD: Stolperfalle oder strategischer Hebel?

Wie DKV Mobility faire und zukunftsfähige Vergütung gestaltet.

Donnerstag, 18. September 2025

Housekeeping – Das solltest du wissen:

Aufzeichnung:

Das Webinar wird aufgezeichnet. Kameras und Mikrofone sind nur bei den Speakerinnen aktiv.

F&A statt Chat:

Der Chat ist deaktiviert – für Fragen nutzt bitte die **Q&A-Funktion**. Wir nehmen uns am Ende Zeit dafür!

Umfragen zwischendurch:

Es gibt ein paar kurze Umfragen. Bitte nehmt teil – das hilft uns, besser auf euch einzugehen!

Dauer & Ablauf:

Geplant sind ca. **45 Minuten Input + 15 Minuten F&A**.

Follow-up:

Die, die Ihr Einverständnis dafür gegeben haben, bekommen im Anschluss den Link zur Aufzeichnung per E-Mail.





Ihre Referentinnen



Lisanne Metz
COO | gradar



Bentje Grünewald
Head of Compensation &
HR Systems | DKV Mobility

Umfrage 1

Wie gut fühlst du dich auf die Entgelttransparenzrichtlinie vorbereitet?



gradar

Unsere Mission

gradar ist die **Single-Source-of-Truth** aller **stellenrelevanten Informationen** im Unternehmen. Mit einer erschwinglichen Software helfen wir weltweit Organisationen dabei, eine konsistente **Stellenbewertung** durchzuführen, die faire und transparente **Lohnstrukturen** und **Karrierepfade** schafft.

Unsere Firma



Gegründet in 2014



Erfahrenes Team von **20 Stellenbewertungs- und Vergütungs-experten, Software Entwicklern** sowie **Data Scientists**.



Validiert in Hunderten von **Projekten** in kleinen bis großen Unternehmen in Deutschland (~45%), Spanien (~20%), Großbritannien und den USA (~12%) und auf der ganzen **Welt**, von Australien bis Zimbabwe.



Stellenbewertung als Grundlage für bspw. GPG-Analysen, Benchmarking, KI-Stellenbeschreibungen, Vergütungsstrukturierung usw.

gradar begleitet HRM ins 21. Jahrhundert. Unsere erschwingliche Software ist leicht bedienbar und digitalisiert Ihren Prozess der Stellenbewertung.

DKV Mobility in Zahlen



~ 90 Jahre
Geschichte des
zielgerichteten
Wachstums



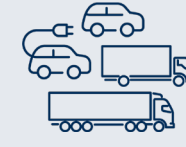
€17 Mrd. (2023)
Transaktionsvolumen



€714 Mio. (2023)
Umsatz



~ 2,500 (12/2024)
Mitarbeitende



~ 394k (12/2024)
Aktive Kunden



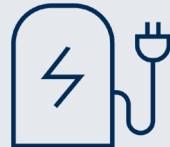
Mehr als 50
Service Länder



~ 69k (12/2024)
Tankstellen



~ 24k (12/2024)
Tankstellen für
alternative Kraftstoffe



~ 893k (12/2024)
E-Ladestationen



~ 35k (12/2024)
Fahrzeug-
Servicestation



~ 8k (12/2024)
Tankstellen mit
App&Go



Elektromobilität – die treibende Kraft der Zukunft

Mit unseren maßgeschneiderten E-Lösungen unterstützen wir Sie auf Ihrem Weg zur Elektromobilität.

- ~ 893.000 EV-Ladepunkte in ganz Europa (12/2024)
- Bequemes Laden @road, @work und @home
- Full-Service-Paket von der Installation bis zur transparenten Abrechnung

Timeline | Gleichheit



Vielfalt & Inklusion

Unsere Vision

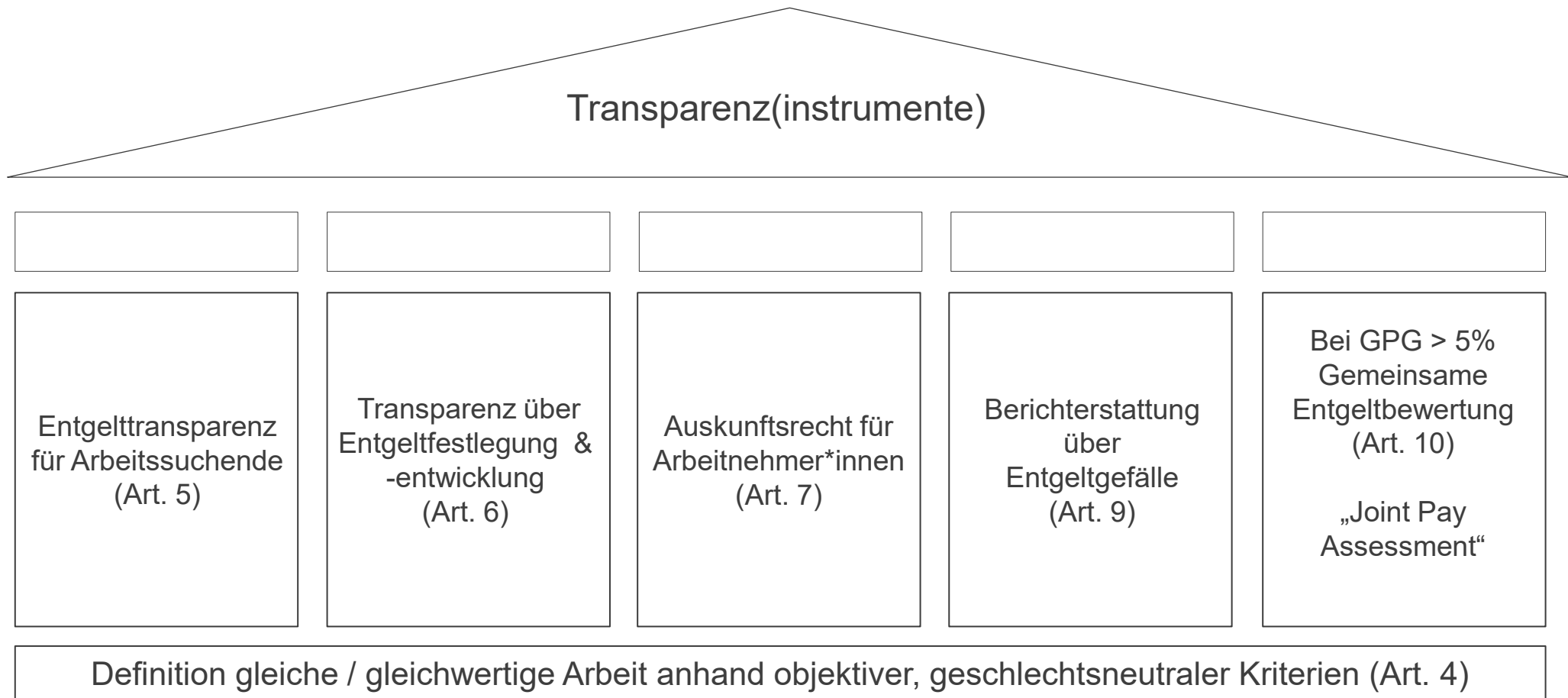
Wir fördern Vielfalt, Inklusion
und Talentmanagement und kümmern uns
um die Gemeinschaften, in denen wir
tätig sind.



Umfrage 2

Was ist aktuell Deine größte operative Herausforderung bei der Vorbereitung auf die EUPTD?

EU-Direktive zur Entgelttransparenz | EU-Guidelines



The “Why”

Warum sich DKV Mobility schon lange vor der EU Direktive mit dem Thema beschäftigt hat!



The “Why”



“They may forget what you said - but they will never forget how you made them feel.”

Carl W. Buehner

Equal Pay @ DKV | Employee Lifecycle

1. Pre-/Onboard | Art. 4-6

- Inklusive Stellenanzeigen
- Vielfältige Einstellungsmöglichkeiten
- Teilzeitoptionen
- Einstufung zur Festlegung der Gehaltsspanne für die Position

2. Develop | Art. 6

- Breites Lernangebot (extern & Micro)
- Personalisierte Lernprogramme
- Unconscious-Bias-Trainings
- Programm zum Int. Frauentag
- Entwicklungsgespräche im DRIVE-Prozess

6. Move | Art. 4

- Ziel: 40 % Managerinnen bis 2027 (derzeit 38 %)
- Gleiche Teilnahme an Talentprogrammen
- Monitoring der Geschlechterparität bei Beförderungen und Neueinstellungen

5. Retain | Art. 6

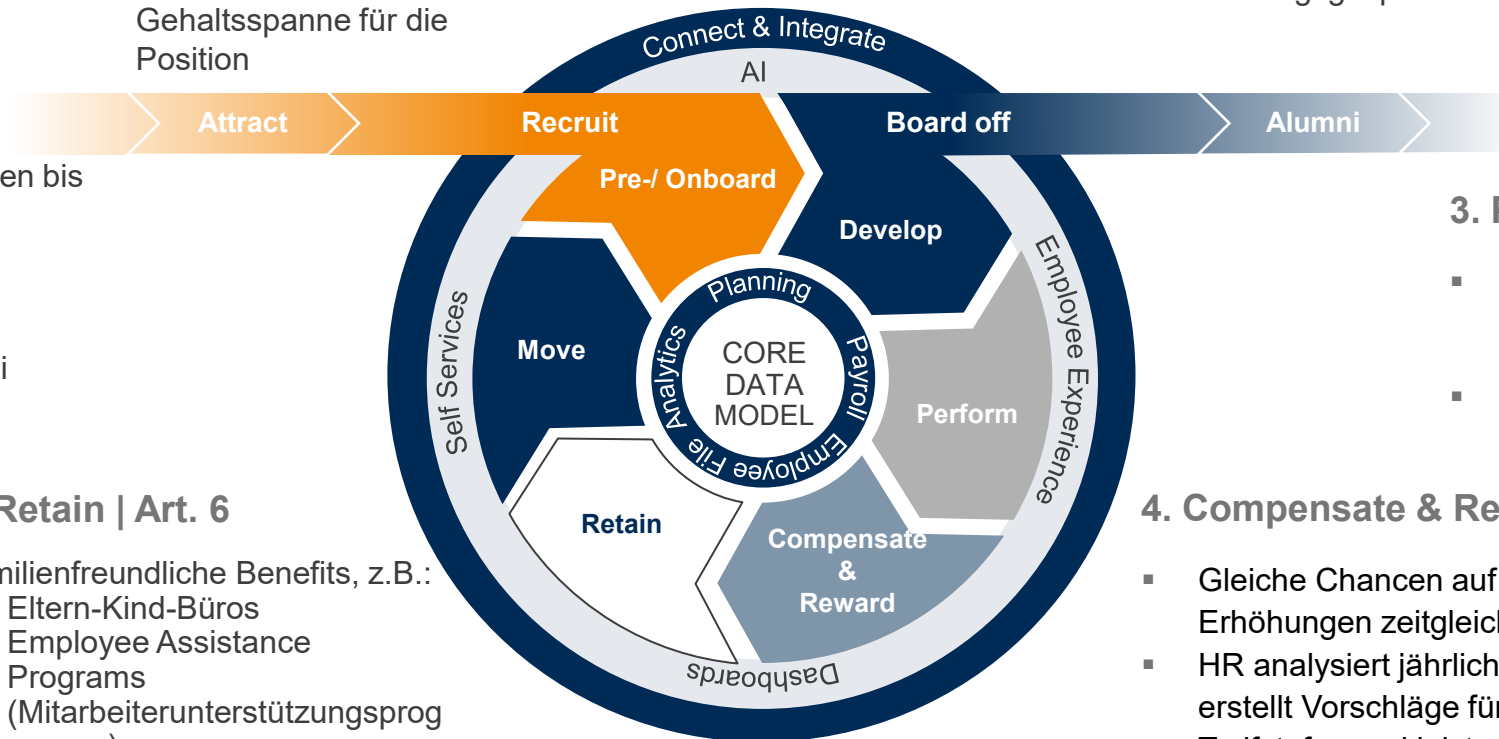
- Familienfreundliche Benefits, z.B.:
- Eltern-Kind-Büros
 - Employee Assistance Programs (Mitarbeiterunterstützungsprogramme)
 - Flexible & hybride Arbeitsoptionen

3. Perform | Art. 4

- DRIVE-Prozess: Zielüberprüfung & -setzung
- Variable Vergütung an Finanzziel

4. Compensate & Reward | Art. 4, 7&10

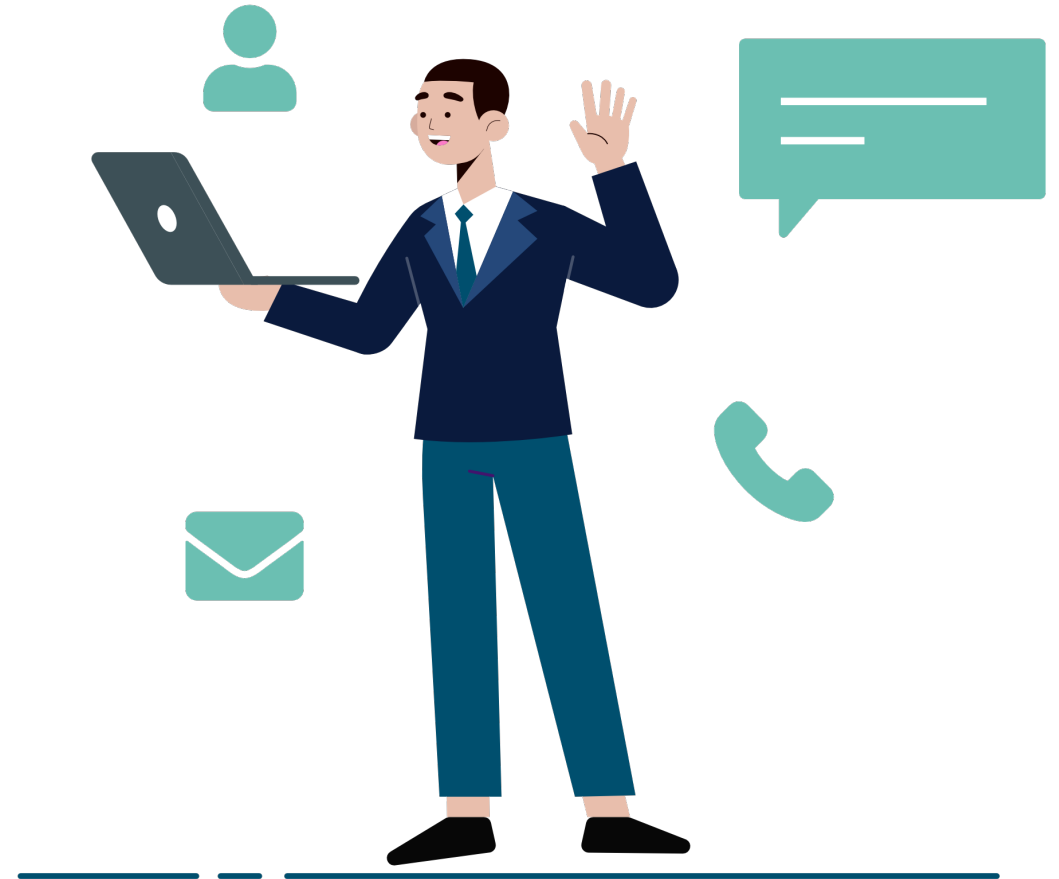
- Gleiche Chancen auf Gehaltserhöhungen, da alle Erhöhungen zeitgleich erfolgen
- HR analysiert jährlich den Gender Pay Gap und erstellt Vorschläge für Anpassungen
- Tarifestufen und leistungsbezogene Erhöhungen auch während der Elternzeit



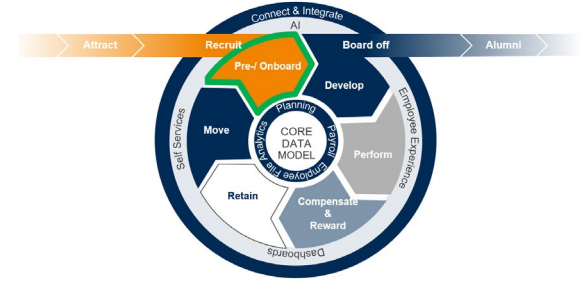
Equal Pay

“Without data you’re just a person with an opinion.”

W. Edwards Deming



Equal Pay @ DKV | Hiring: Grading & Paybands

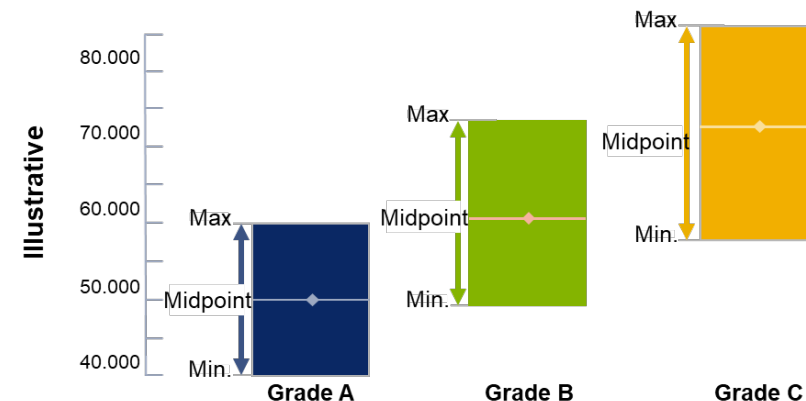
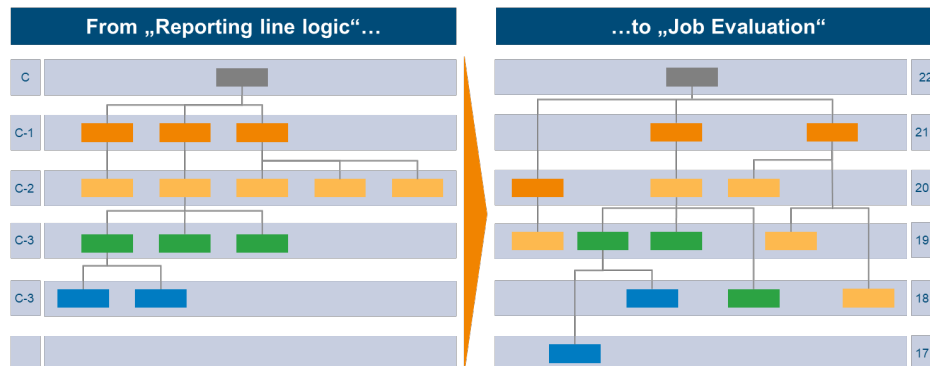


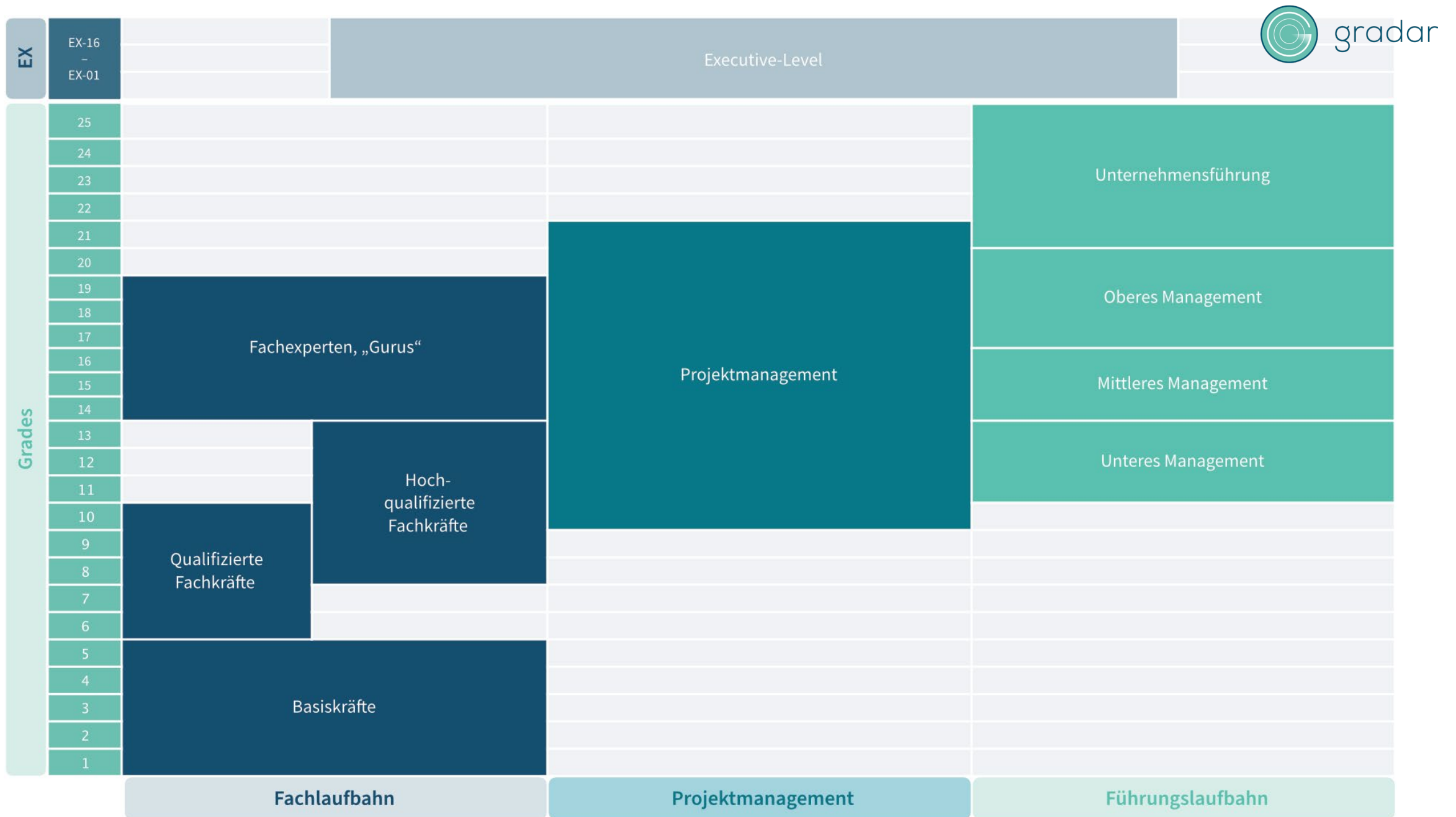
Ziele

- Transparenz & Vergleichbarkeit von Jobanforderungen
- Weniger Subjektivität bei Vergütung
- Grundlage für die Entwicklung weiterer HR-Prozesse: Vergütungsstruktur, Stellenbeschreibungen, Recruiting, Jobtitel, Karrierestufen, ...

Prinzipien

- Die Funktion wird bewertet, nicht die Stelleninhaber:in
- Die Funktion wird unabhängig vom Gehalt bewertet
- Die Funktion wird in ihrem heutigen Zuschnitt bewertet
- Relevant sind die wesentlichen, dauerhaften und wiederkehrenden Kernaufgaben



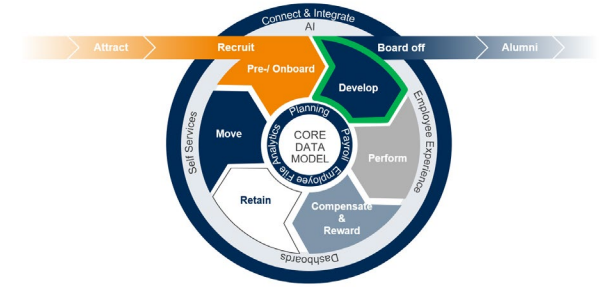


Equal Pay @ DKV | DRIVE

DRIVE Your Performance

Einführung eines neuen, vollständig digitalisierten Zielmanagementsystems zur besseren Steuerung der Performance über das gesamte Jahr.

Dies stellt eine enge Verknüpfung mit der Konzernstrategie und den Leitmotiven von DKV sicher.

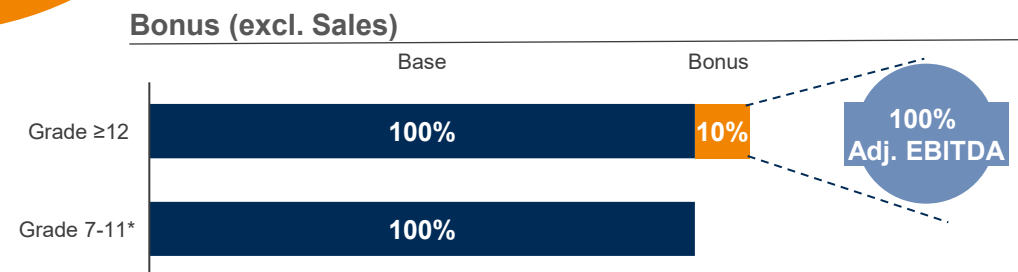
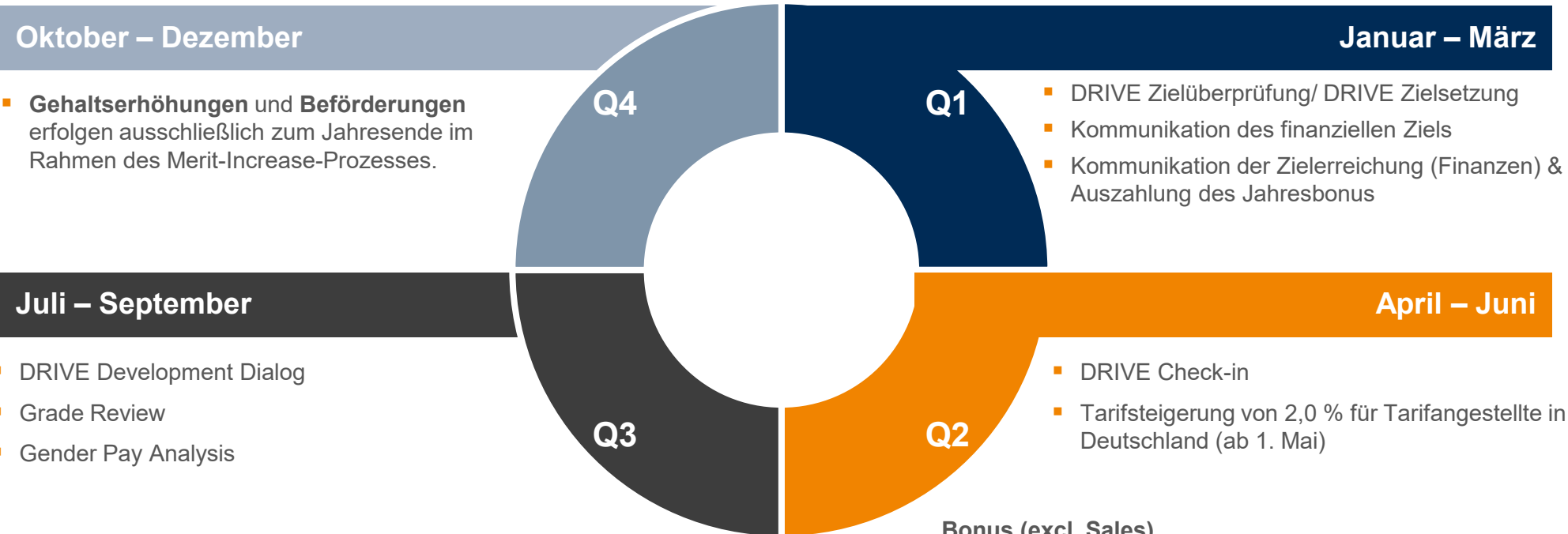
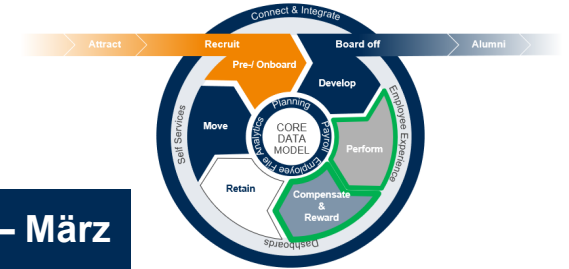


DRIVE Your Development

Einführung eines dynamischeren Kompetenzmanagements, um unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu entwickeln und den Anforderungen der Rolle gerecht zu werden.

Etablierung eines jährlichen Entwicklungsgesprächs zur Förderung der Mitarbeiterkompetenzen und zur Stärkung der Feedbackkultur.

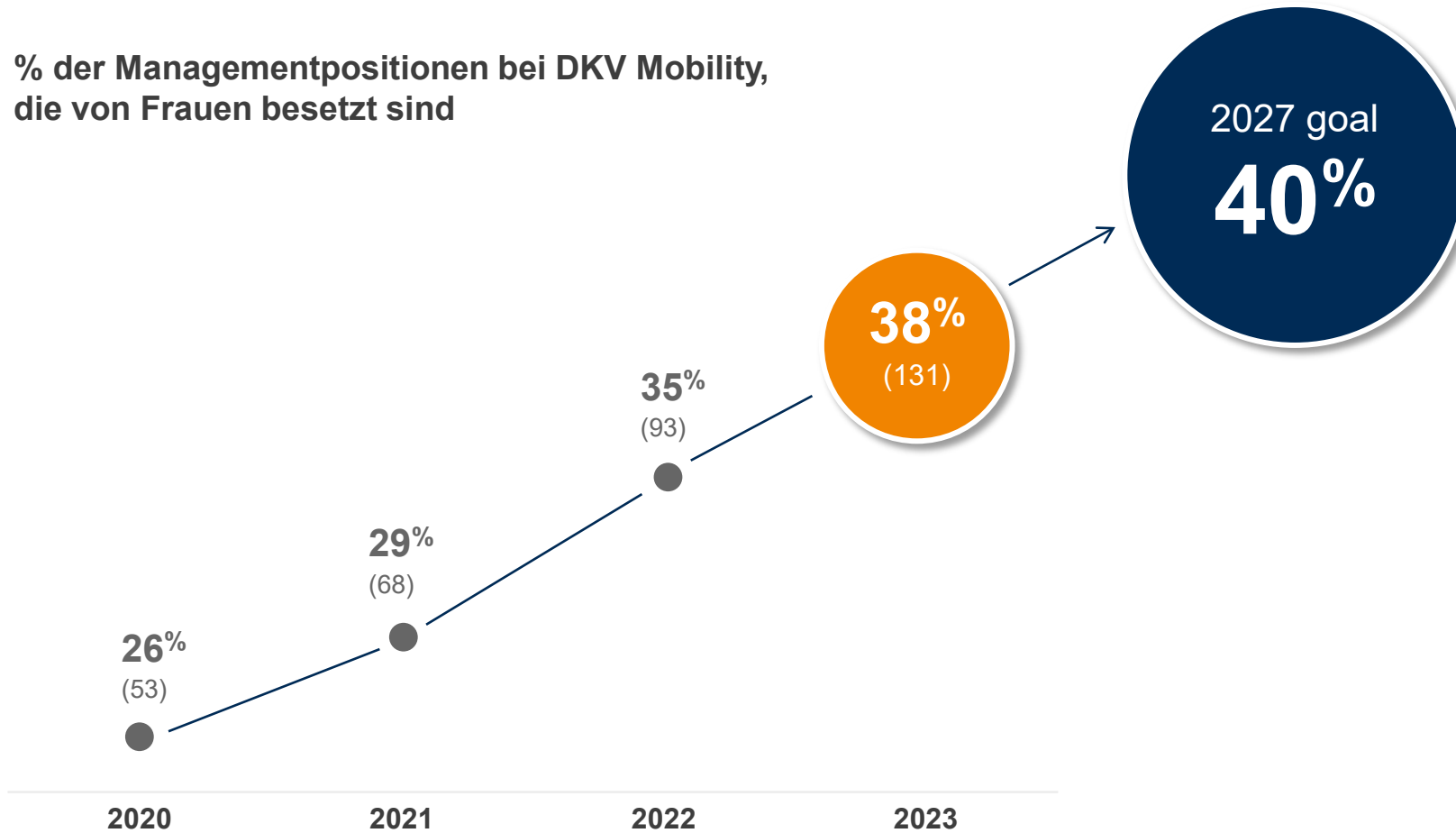
Equal Pay @ DKV | Compensation Kalender



- Funktionen ab Grade 12 erhalten einen Bonus von 10 %, der an das bereinigte Konzern-EBITDA gekoppelt ist.
- Funktionen unter Grade 12 erhalten keinen Bonus.

Equal Pay @ DKV | weibliche Führung

% der Managementpositionen bei DKV Mobility,
die von Frauen besetzt sind



% Frauenanteil nach Managementebene
(31. Dez. 2024)

14% (4)

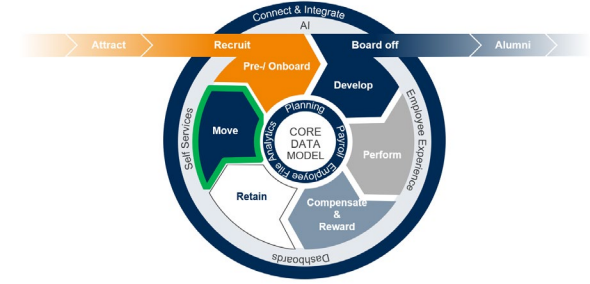
Top Managers
(MB, EB, EC)

28% (38)

Director, Head of, SUL

47% (103)

Team Managers,
Team Leaders



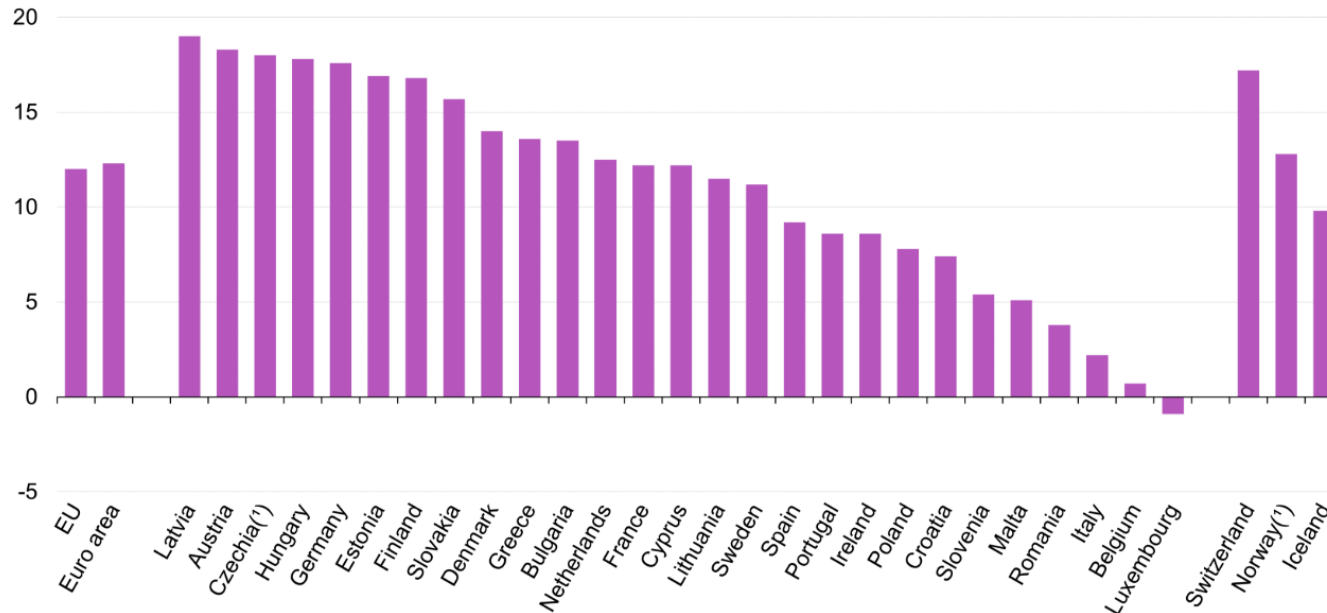
Equal Pay @ DKV | Wie kommen wir da hin?



Gender Pay Gap | EU

The unadjusted gender pay gap, 2023

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.
Gender pay gap data for 2020 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

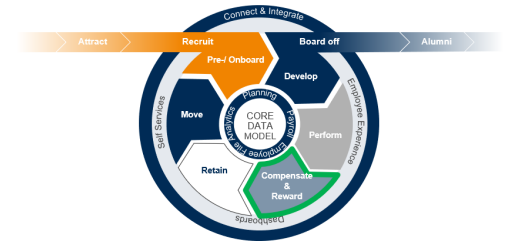
⁽¹⁾ Estimated data

⁽²⁾ Definition differs (see metadata)

⁽³⁾ 2018 data

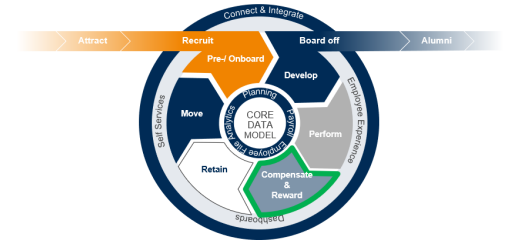
Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

[File:Figure 1 The unadjusted gender pay gap, 2023.png - Statistics Explained](#)

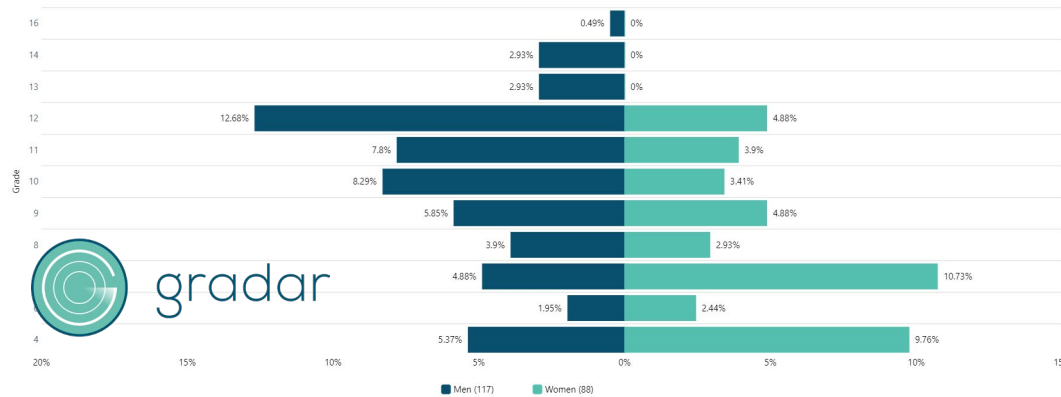


- Der unbereinigte Gender Pay Gap variiert in der EU von -0,9 % in Luxemburg bis 19,0 % in Lettland.
- Durchschnitt: 12,0 %
- Deutschland: 17,6 %
- Der Gender Pay Gap ist bei jungen Beschäftigten deutlich geringer.
- Der Gender Pay Gap ist im privaten Sektor höher.

Gender Pay Gap | Geschlechterverteilung

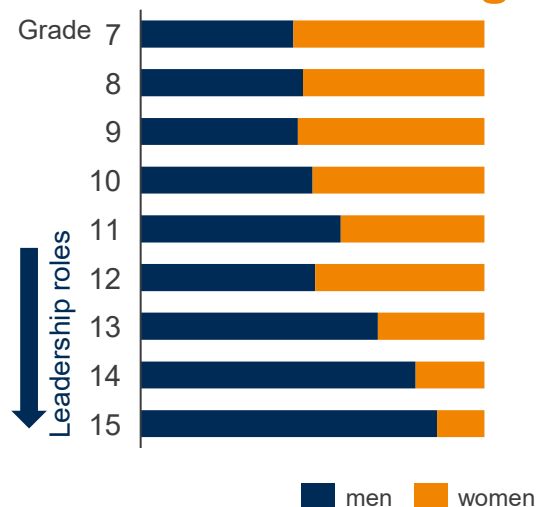


“Glass ceiling” Analyse



- Die unsichtbare, aber unüberwindbare Barriere, die Minderheiten und Frauen daran hindert, die oberen Sprossen der Karriereleiter zu erreichen – unabhängig von ihren Qualifikationen oder Leistungen (The United States Federal Glass Ceiling Commission).

Geschlechterverteilung nach Grade

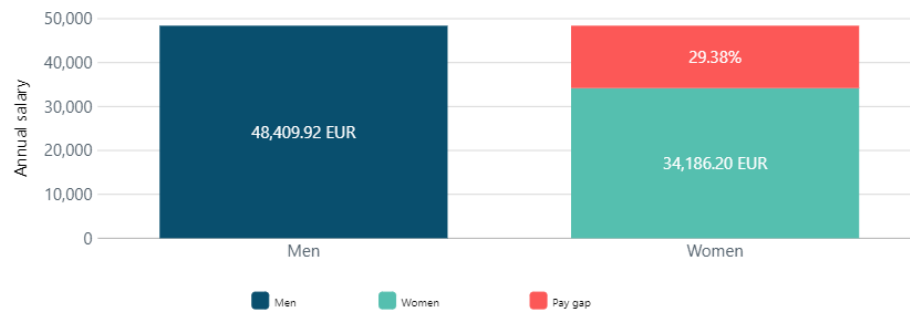


- Eine Stellenbewertung (Job Grade) beschreibt die Seniorität und Erwartungen an eine Rolle.
- Weniger Frauen in höher bezahlten Grades, insbesondere 13–15.

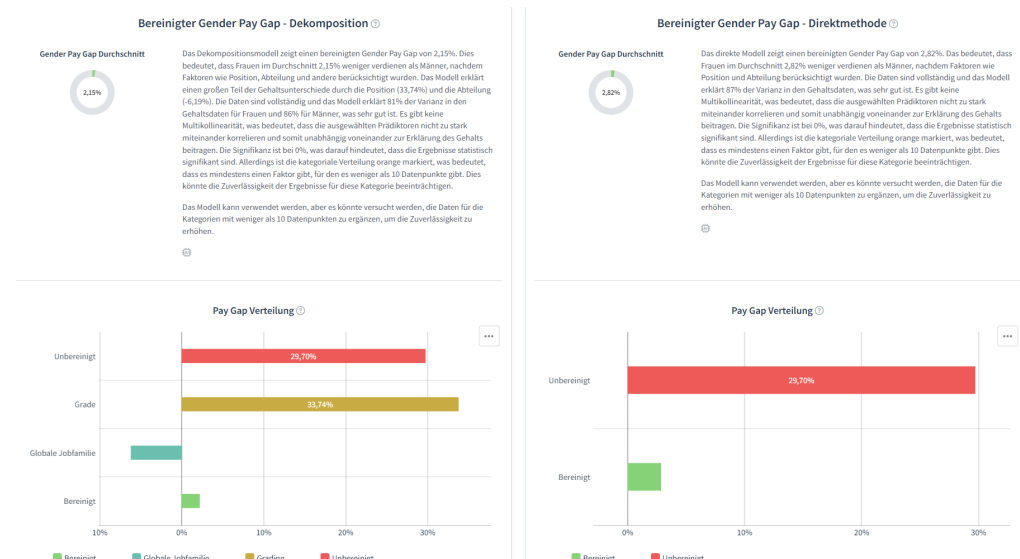
Gender Pay Gap | Berechnung



Unbereinigter Gender Pay Gap



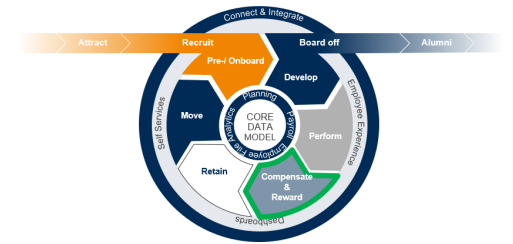
Bereinigter Gender Pay Gap



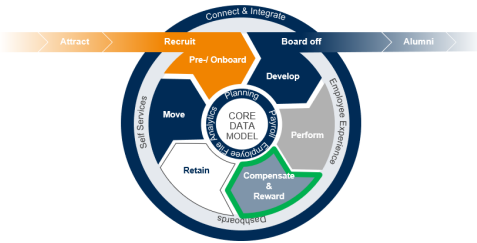
- Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Gehalt von Männern und Frauen
- Teile des Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen lassen sich erklären durch
 - Unterschiede in den durchschnittlichen Merkmalen männlicher und weiblicher Beschäftigter
 - Unterschiede in der finanziellen Vergütung bei gleichen Merkmalen

Unterschiede in der Bezahlung lassen sich erklären durch

- Job Grade / Karrierestufe
- Alter
- Betriebszugehörigkeit
- Karriereunterbrechungen
- Teilzeitarbeit



Gender Pay Gap | Detaillierte Analyse



- Jobfamilie
- Organisationseinheit
- Einzelfälle (Seniorität, Fähigkeiten, Leistung, ...)

Dashboard Unbereinigte Analyse Demografische Daten Verteilung der Gehälter **Heat Map** Bereinigte Analyse



Grundgehalt Zielgehalt Exportieren

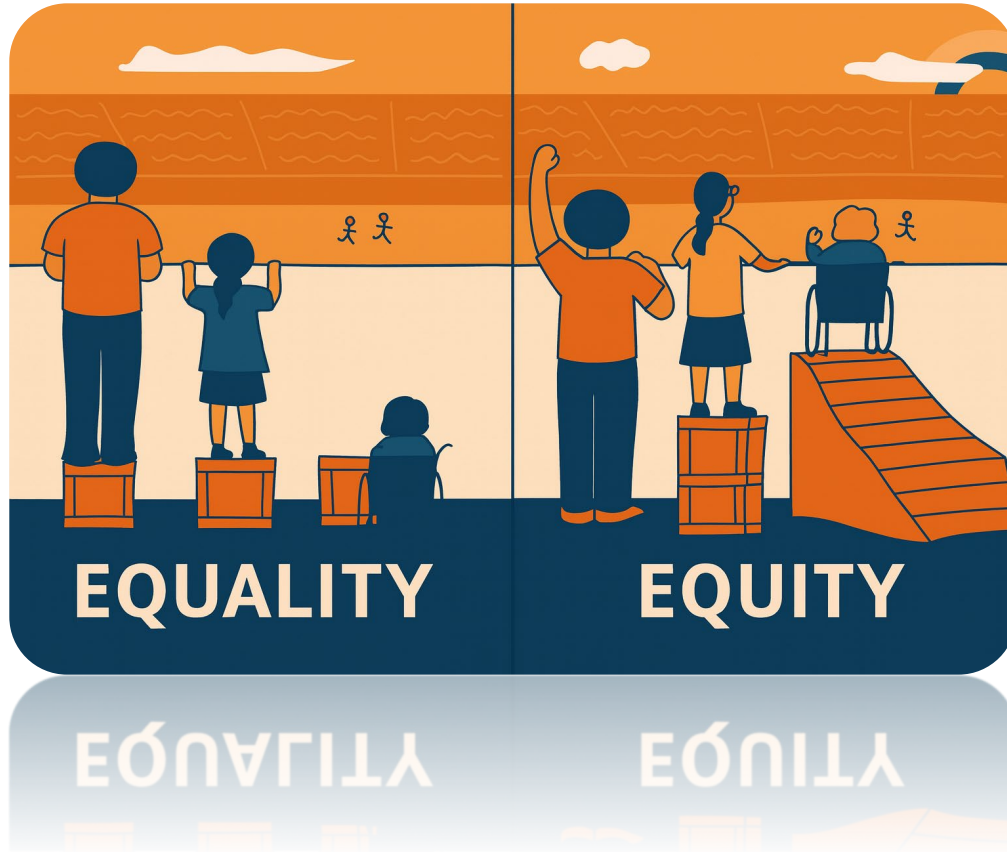
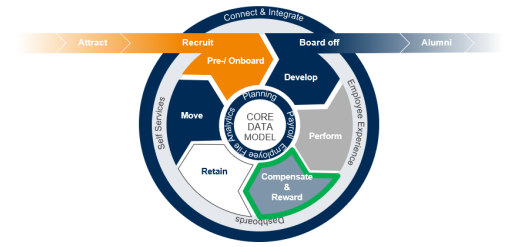
Heat Map ?

Mindestens ein Standort entspricht nicht der Währung. Dieser wird in der Analyse nicht berücksichtigt.

Grade															
Globale Jobfamilie	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	unbereinigt 1	bereinigt 1
Engineering (8 57)				2,29%		3,55%				1				25,44%	2,02%
Hospitality (8 31)	1,46%													1,46%	
Human Resources (8 45)			8,99%		-13,01%		17,48%		1	1			1	28,37%	4,34%
Software Development (8 67)								0,02%	2,05%		1		1	12,74%	1,56%
Universities / Higher (Tertiary) Education (8 7)								-7,42%						-7,42%	
Pay Gap nach Grade	1,46%		8,99%	2,29%	-13,01%	3,55%	17,48%	0,16%	3,72%	1	1		1		

Pay Gap größer als 5% Pay Gap größer als 3% Pay Gap kleiner als 3% Keine Unterschiede in der Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppe

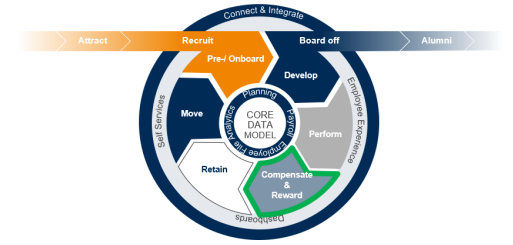
Gerechtigkeit | Dimensionen



„Nichts ist ungerechter als die Gleichbehandlung Ungleicher“

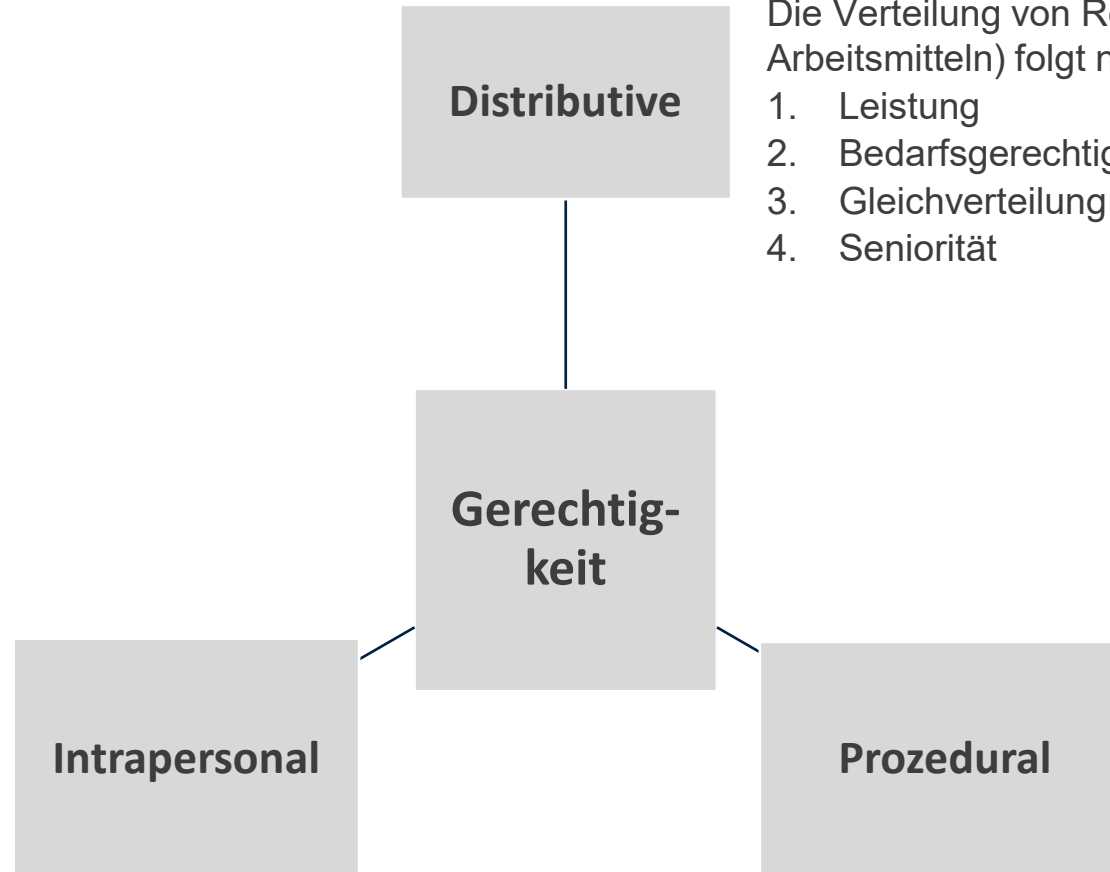
Jane Reimers

Gerechtigkeit | Dimensionen



Intrapersonale Gerechtigkeit

Menschen, die von einer Entscheidung betroffen sind, werden ehrlich und mit Respekt behandelt



Distributive Gerechtigkeit

Die Verteilung von Ressourcen (Belohnungen und Arbeitsmitteln) folgt nachvollziehbaren Kriterien:

1. Leistung
2. Bedarfsgerechtigkeit
3. Gleichverteilung
4. Seniorität

Prozedurale Gerechtigkeit

Ein Entscheidungsprozess folgt allgemeinen Regeln:

- Entscheidungsträger sind neutral
- Fehlentscheidungen werden korrigiert
- Betroffene dürfen mitwirken
- Gleiche werden gleichbehandelt

Female empowerment | 8 Maßnahmen, die den Unterschied machen

1



Diversity Ziele

„Die harte Währung“

2



Recruiting

- Inklusive Stellenanzeigen
- Teilzeioption
- Vielfältige Kandidatenliste

3



Beförderungen

- Karriereentwicklung von Frauen
- Gleichberechtigte Teilnahme an Talentprogrammen

4



Vergütungsrichtlinien

- Leistungserhöhungen während des Mutterschutzes
- Tarifstufen während des Mutterschutzes

5



Daten

- Diversity Berichte, KPIs
- Equal pay
- Business deep dives & Aktionspläne

6



Role Models

- Sichtbarkeit weiblicher Führungskräfte
- Männer einbeziehen

7



Vorurteile abbauen

- Unconscious-Bias-Training
- Verankerung in HR-Prozessen

8

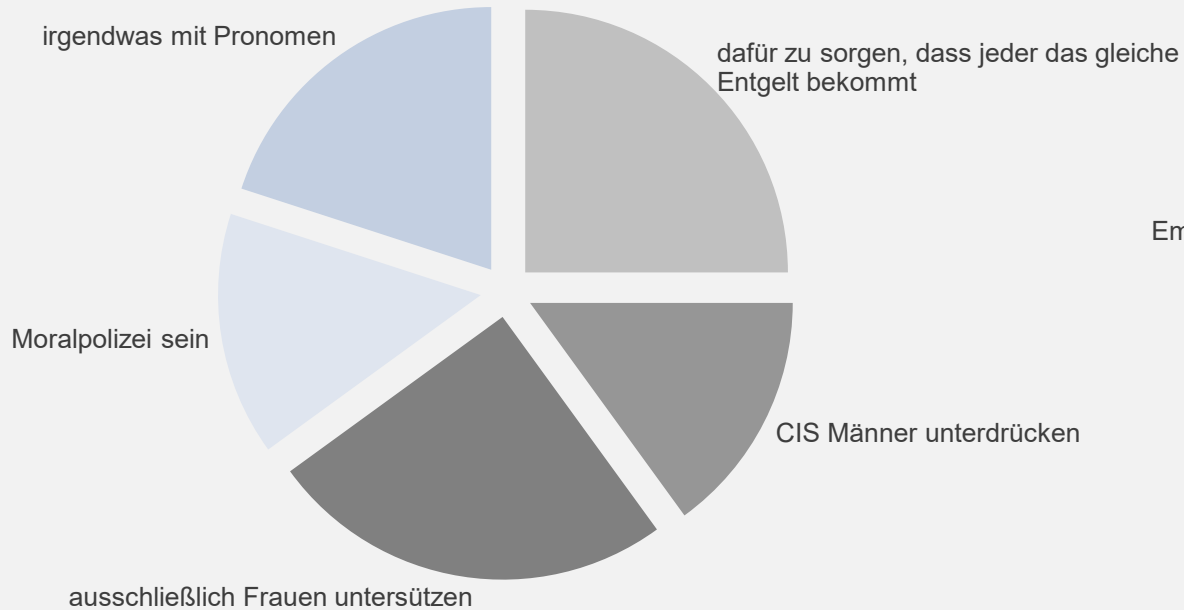


Familienfreundliche Benefits

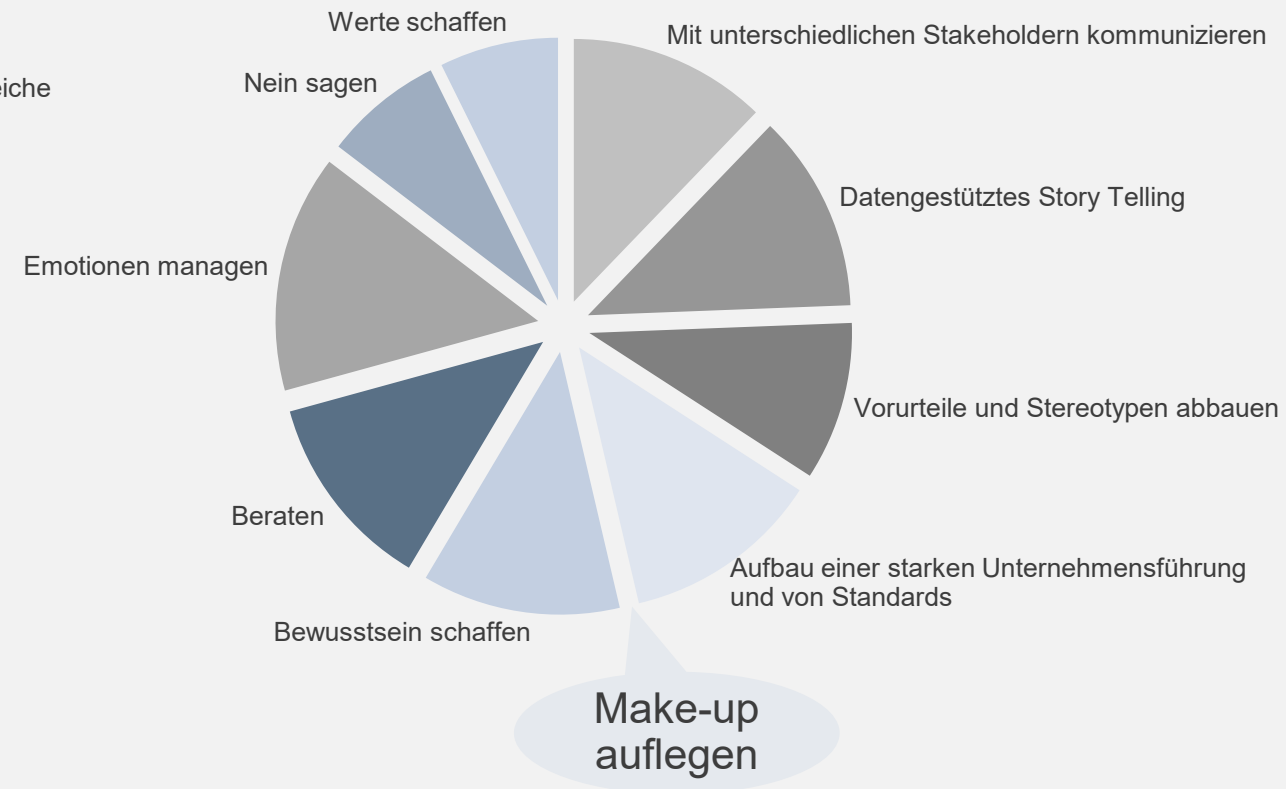
- Eltern-Kind-Büro
- Mitarbeiterunterstützungsprogramm (EAP)
- Flexibles Arbeiten

Was Menschen denken, worum es bei Equal Pay geht ...

Was Leute denken, was ich tue ...



Was ich tatsächlich mache ...



Wie wir alle dazu beitragen können

Baut euer eigenes Netzwerk!

Sei ein Verbündeter!

Erkenne den Business Value von Gleichstellung und Equal Pay!

Unterstütze Frauen aktiv in ihrer Entwicklung, indem ihr positive PR schafft und ihnen hilft, aus ihrer Komfortzone herauszukommen!

Fragen?

Bitte benutzt die F&A-Funktion



Interesse bekommen, wie gradar euch unterstützen kann?



Buche ein Demo mit uns via
<https://calendly.com/d/2yf-b9z-zmn>



Philipp Schuch
CEO | gradar
philipp.schuch@gradar.com



Lisanne Metz
COO | gradar
lisanne.metz@gradar.com

Wenn Du auch starten möchtest, wende Dich an uns oder
an better@gradar.com.

YOU DRIVE, WE CARE.



Danke!

Bentje Grünewald
Head of Compensation | HR Systems
Bentje.Gruenewald@dkv-mobility.com

DKV Mobility
Balcke-Dürr-Allee 3
D-40882 Ratingen

dkv-mobility.com