

## INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2024

### Contexte

Depuis mars 2020, nous mesurons notre index d'égalité femmes-hommes en France. Cet index permet d'évaluer les disparités entre les sexes et de suivre nos progrès en matière d'égalité professionnelle.

### Critères

L'index d'égalité repose sur quatre critères principaux, chacun pondéré afin de constituer un score total sur 100 points :

- **Écart de rémunération entre les sexes** (40 %)
- **Répartition des augmentations salariales individuelles** (35 %)
- **Pourcentage de femmes bénéficiant d'une augmentation de salaire au retour de congé maternité** (15 %)
- **Répartition par sexe parmi les dix salariés les mieux rémunérés** (10 %)

Pour calculer l'écart de rémunération, nos collaborateurs sont regroupés selon notre système de classification interne (band) et par tranches d'âge, puis segmentés par sexe. Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte pour la comparaison. Conformément à la réglementation en vigueur, cet indicateur ne peut être calculé si les salariés comparables représentent moins de 40 % de l'effectif total.

### Résultats

Comme les années précédentes, l'évolution de la structure d'âge et du nombre de collaborateurs au sein des bands ne nous a pas permis d'évaluer l'écart de rémunération pour au moins 40 % de l'effectif total. En conséquence, nous avons adopté la méthodologie standard de classification par statut cadre/non-cadre, conformément à la législation.

En 2024, nous avons observé une réduction de l'écart de rémunération dans la catégorie « cadres âgés de 30 à 39 ans », ce qui a contribué à l'augmentation de notre index final d'égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, nous avons étendu la période de référence à trois ans pour le calcul du deuxième indicateur, offrant ainsi une vision plus représentative de notre politique de révision salariale, notamment pour les nouvelles embauches.

Ainsi, notre index d'égalité femmes-hommes pour 2024 s'établit à **99/100**.

Le détail des indicateurs est le suivant :

- **Écart de rémunération femmes-hommes : 39/40**

Seuls les cadres des tranches d'âge 30-39 ans, 40-49 ans et 50+ sont comparables, représentant 63,8 % des salariés. L'écart le plus marqué est en faveur des femmes et se situe dans la catégorie cadre, 30-39 ans. Cela est principalement dû au fait que cette catégorie et ce statut couvrent un large éventail de métiers allant des rôles de direction à la gestion des opérations.

- **Répartition des augmentations individuelles : 35/35**

Sur la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024, 84,5 % des femmes et 83,3 % des hommes ont obtenu une augmentation salariale. Les salariés n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation avaient majoritairement rejoint l'entreprise avant ou après les revues salariales, ou avaient été évalués comme « non performants » lors des évaluations.

- **Augmentation au retour de congé maternité : 15/15**

En 2024, les deux salariées concernées ont toutes deux été augmentées au retour de leur congé maternité, dans le cadre du processus de revue salariale.

- **Répartition par sexe parmi les dix salariés les mieux rémunérés : 10/10**

Comme l'année précédente, quatre femmes figurent parmi les dix salariés les mieux rémunérés.

Ces résultats illustrent l'impact positif de nos initiatives en matière d'inclusion, d'équité et de diversité (IE&D). Ils témoignent de nos efforts continus pour favoriser un recrutement diversifié, améliorer l'équilibre entre les sexes au sein de nos différents métiers et renforcer la gouvernance de nos décisions salariales afin d'assurer justice et équité.

Nous poursuivons notre engagement en suivant nos avancées à travers notre plan d'action annuel pour l'égalité professionnelle. L'écoute active de nos collaborateurs et notre capacité d'adaptation restent essentielles pour continuer à progresser durablement dans ce domaine.

## FRENCH EQUALITY INDEX RESULTS 2024

### Background

We have been measuring our gender equality index in France since March 2020. The equality index assesses inequalities between men and women.

### Criteria

The equality index is composed of four main criteria, with each criteria weighted to provide a total score of 100. The criteria are:

- **Gender pay gap** (40%)
- **Distribution of individual pay increases** (35%)
- **Percentage of women receiving a pay increase on return from maternity leave** (15%)
- **Gender distribution among the ten highest paid employees** (10%)

To calculate the gender pay gap, we grouped our people by professional category (Bands) and age groups, before separating by gender. To be eligible for comparison, each grouping must include at least three men and three women.

As required by legislation, this indicator cannot be calculated if the number of employees we are able to compare represents less than 40% of the total workforce.

### Results

As in previous years, due to changes of age and people within bands, we were not able to calculate the gender equality index for at least 40% of the total workforce as required. We therefore reverted to the standard categorisation system where we group employees under the cadre/non-cadre status as required by legislation.

In 2024, we saw improvements to our Gender Pay Gap in the (30-39) age "cadre" category, that contributed to an uplift of our final gender equality index.

We also moved to a 3 year reference period for the calculation of the second indicator, enabling a more realistic representation of our salary review policy, by capturing new hires that may not have received a salary increase the first year, as just hired after our salary review period.

As a result, our final gender equality index is **99/100**.

Here is the detail of each indicator:

#### **Gender pay gap: 39/40**

- Only Cadre colleagues in the age ranges (30-39) and (40-49) and (50+) are comparable. This represents 63,8% of employees. Within the comparable categories, we have the largest gap in favour of women in the (30-39) age group. This is mainly due to this category and status covering a wide range of roles ranging from executive roles to operations management (Band 3 to 6).

#### **Distribution of individual pay increases: 35/35**

- 84,5% of women and 83,3% of men received a salary increase over the period 1<sup>st</sup> Jan 2022 – 31<sup>st</sup> Dec 2024. Those who did not receive an increase as part of

the salary review were either newly hired or had their performance reviewed as “not performing”.

**Percentage of women receiving a pay increase on return from maternity leave: 15/15**

- We have identified 2 colleagues returning from maternity in 2024 and both were included in the salary review process.

**Gender distribution among the ten highest paid employees: 10/10**

- We have 4 women vs 6 men in the top ten highest paid employees. This is the same as last year.

This positive trend demonstrates that our focus on Inclusion, Equity, and Diversity (IE&D) is making a measurable difference. It reflects our focused efforts in recruiting diverse talent, enhancing gender balance across bands and roles, and bringing more governance to our compensation decisions to ensure fairness and equity.

We monitor our progress through our annual Equality Action Plan, and we continue to listen to feedback and adapt wherever possible in our business to keep making progress.