

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

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.

Par ailleurs, la période de référence pour le calcul du deuxième indicateur est étendue à 3 ans, offrant ainsi une vision plus représentative de notre politique de révision salariale, notamment pour les nouvelles embauches

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.

Ainsi, notre index d'égalité femmes-hommes pour 2025 s'établit à **92/100**.

Le détail des indicateurs est le suivant :

- **Écart de rémunération femmes-hommes : 37/40**

Seuls les cadres des tranches d'âge 30-39 ans, 40-49 ans et 50+ sont comparables, représentant 62,5 % 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 2023 au 31 décembre 2025, 86 % des femmes et 88 % 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**

Une salariée est revenue de congé maternité en 2025, et elle a bénéficié d'une augmentation de salaire dans le cadre du processus annuel de revue salariale.

- **Répartition par sexe parmi les dix salariés les mieux rémunérés : 5/10**

3 femmes figurent parmi les dix salariés les mieux rémunérés.

Le maintien de bons résultats à l'Index 2025 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

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.

We additionally use 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.

Results

As with 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 where we group employees under the cadre/non-cadre status as required by legislation.

In 2025, our final gender equality index is **92/100**.

Here is the detail of each indicator:

Gender pay gap: 37/40

- Only Cadre colleagues in the age ranges (30-39) and (40-49) and (50+) are comparable. This represents 59% 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

- 86% of women and 88% of men received a salary increase over the period 1st Jan 2023 – 31st Dec 2025. 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

- One colleague returned from maternity leave in 2025 and was included in the salary review process.

Gender distribution among the ten highest paid employees: 5/10

- Within our top ten highest paid employees are three women and seven. This is a reduction of one female compared to last year.

The positive score of this year 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 progress through our annual Equality Action Plan, and we continue to listen to feedback and adapt wherever possible to keep making progress.