

### **Objectifs de progression – Index égalité professionnelle Femmes-Hommes 2025**

Cette année, notre Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes s'établit à 82/100, en dessous de l'objectif que nous nous étions fixé (85/100). Conscients de l'importance de cet engagement, nous réaffirmons notre volonté de progresser et de renforcer nos actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Afin d'atteindre un score d'au moins 85/100 d'ici 2026, nous avons défini des objectifs clairs et des mesures concrètes visant à réduire les écarts identifiés et à garantir l'équité dans les parcours professionnels.

Les engagements présentés ci-dessous traduisent notre détermination à faire de l'égalité femmes-hommes une priorité durable au sein de notre organisation.

- **Objectif indicateur écart de rémunération**

1/ Féminisation de la force de vente. En effet elle appartient à la CSP des cadres qui affiche l'écart de rémunération le plus important en faveur des hommes.

2/Revue complète des écarts par niveau et échelon et orientation des hausses de salaires à définir.

3/Formalisation d'une grille salariale

- **Objectif indicateur écart de taux d'augmentations individuelles**

Écart de taux d'augmentations individuelles 25/35 En 2025, sur la base d'une enquête interne, l'augmentation individuelle était en priorité liée aux performances individuelles. En 2026, le sexe sous représenté sera favorisé dans les attributions d'augmentation individuelle.

- **Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations**

Porter à minimum 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations d'ici le 31/12/2027  
Identifier les viviers féminins à potentiel Intégrer un objectif de mixité dans les plans de succession Examiner les promotions et mobilités internes sous l'angle égalité Veiller à la mixité lors des recrutements stratégiques

Date de publication des objectifs 09/03/2026