



INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », dont l'objectif est de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, ARaymond publie son index sur l'égalité femmes-hommes portant sur l'année 2025.

	AR France SAS	AR Fluid Connection	Raynet SAS	Raygroup SASU	AR Life
Effectifs < ou > à 250 salariés	>250	>250	<250	<250	<250
1 - Ecart de rémunération	38 40	38 40	40 40	37 40	34 40
2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles	20 20	20 20	Incalculable	35 35	35 35
3 - Ecart de taux de promotions	15 15	10 15			
4 - Salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant le retour de congé maternité	Incalculable	15 15	Incalculable	15 15	15 15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 10	0 10	5 10	5 10	10 10
NOTE GLOBALE (sur 100)	98	83	Incalculable	92	94

Objectifs de progression pour AR FLUID CONNECTION :

- **Objectif Indicateur écart de rémunération :** Une enveloppe spécifique NOE a été définie afin de réaliser les éventuels ajustements nécessaires.
- **Objectif Indicateur écart de taux de promotions :** Revue de nos indicateurs internes de suivi de l'égalité professionnelle (actions de formation, mobilité interne, promotion, recrutement). Actions pour développer l'attractivité de nos métiers techniques en interne et auprès des écoles locales. Comités développement : vigilance sur l'évolution H/F.
- **Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations :** Veiller à ce que le pourcentage de femmes percevant une augmentation individuelle liée à leur contribution soit au moins égal à celui des hommes. Lors des recrutements pour les plus hautes fonctions de l'entreprise, veiller à ce que la sélection finale soit composée d'autant de femmes que d'hommes.