



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 2022.

	UES ARaymond Clips QC	Raynet SAS	Raygroup SASU
Effectifs < ou > à 250 salariés	>250	<250	<250
1 - Ecart de rémunération	38 40	38 40	38 40
2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles	10 20	35 35	35 35
3 - Ecart de taux de promotions	5 15		
4 - Salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant le retour de congé maternité	15 15		15 15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0 10	4 10	5 10
NOTE GLOBALE (sur 100)	<u>68</u>	<u>98</u>	<u>84</u>

Objectifs de progression pour Raygroup :

- Diminuer l'écart de rémunération entre F&H par un rattrapage salarial en identifiant les personnes concernées (utilisation du budget spécifique lié à l'accord égalité F&H).
- Poursuivre la collaboration avec les managers pour s'assurer d'une pratique équitable dans la gestion des augmentations individuelles entre F&H.
- Mesures additionnelles d'ajustements qui touchent un certain nombre de collaborateurs.
- Recrutements : attirer des femmes sur des métiers techniques et réfléchir à des pistes d'attractivité.
- Promouvoir des femmes sur des postes avec plus de responsabilités.

Plan d'actions pour l'UES ARaymond Clips QC :

L'UES ARaymond Clips QC s'engage à publier avant fin mars 2023 un plan d'actions détaillé, ayant notamment pour objectif de réduire les écarts observés entre les femmes et les hommes non justifiés par des critères objectifs et qui ont conduit au résultat ci-dessus.