

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2025

DE LA SOCIÉTÉ CH-WAUTERS & FILS

INDICATEURS	SCORE
Écart de rémunération de base et variable + primes individuelles	19 points
Écart de répartition des augmentations individuelles	35 points
% des salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	Non calculabilité
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	0 point
INDEX 2025	64 / 100 points

Notre entreprise ayant obtenu une note inférieure au seuil de 75/100, notre objectif est de disposer d'un index Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes de 85 points sur les données de 2028, grâce à la mise en place du Plan d'action suivant, fixant des objectifs de progression et des mesures de correction pour chaque indicateur :

- **INDICATEUR 1 : ÉCART DE RÉMUNÉRATION 19/40 EN 2025**

Objectif : Réduire les écarts de rémunération constatés sur cet indicateur évalué à 13.4% sur les données de 2025 en ramenant cet écart à un maximum de :

- 8% en 2027 (données 2026)
- 4% en 2028 (données 2027)
- 2% en 2029 (données 2028)

La société met en place une enveloppe de rattrapage de salaire équivalente à 0.5% de la masse salariale brute et destinée exclusivement à la réduction des écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes à poste et compétences équivalents.

- **INDICATEUR 2 : ÉCART D'AUGMENTATION 35/40 EN 2025**

Objectif : Maintenir chaque année un équilibre des taux d'augmentation individuelle entre les hommes et les femmes. Le taux de femmes augmentées et le taux d'hommes augmentés ne pourra supporter une différence de plus de 2 points, lors des prochaines campagnes de révision de salaire.

Dans le cadre de la revue des salaires annuelle, il est décidé d'intégrer pour chaque revue de salaire, le contrôle du critère d'équilibre de la part des femmes augmentées par rapport à la part des hommes augmentés.

- **INDICATEUR 3 : AUGMENTATION SUITE AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ OU D'ADOPTION INCALCULABLE EN 2025**

Objectif : Opérer chaque année au rattrapage salarial au retour de congé maternité ou d'adoption de chaque salariée ou salarié concernés.

Le service RH assure le suivi des retours de congés maternité et d'adoption et établit la liste des salariés concernés par le rattrapage salarial en fonction des augmentations collectives et individuelles effectués, à la fin de chaque trimestre.

- **INDICATEUR 4 : PARITÉ FEMMES/HOMMES DANS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS 0/10 EN 2025**

Objectif : Augmenter le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations en ramenant le nombre de femmes à :

- 2 femmes en 2027 (données 2026)
- 3 femmes en 2028 (données 2027)
- 4 femmes en 2029 (données 2028)

Dès l'embauche, s'assurer que les grilles de salaires à l'embauche sont strictement identiques pour un même poste, indépendamment du genre, en se basant uniquement sur l'expérience et les compétences.

Favoriser la promotion interne, par la proposition de prise de responsabilités supplémentaires au personnel féminin.

Organiser des ateliers de formation à destination des managers sur le sujet de la non-discrimination dans le choix des candidats au recrutement interne ou externe.