

# Index de l'égalité professionnelle femme-homme

## Professional gender equality index

Cet index, sur 100 points, a été conçu comme un outil pour mettre fin aux inégalités professionnelles femmes-hommes. Il est composé de 4 à 5 indicateurs :

*This index, out of 100 points, was designed as a tool to end gender inequality at work. It is made up of 5 indicators:*

- L'écart de rémunération femmes-hommes,  
*Gender pay gap,*
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,  
*The difference in the distribution of individual pay increases,*
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),  
*The difference in the distribution of promotions (only for companies with over 250 employees),*
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,  
*Number of female employees who got a salary increase when returning from maternity leave,*
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.  
*Parity among the 10 highest wages.*

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2024  
*Professional gender equality index calculation for 2024*

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non) Calculable indicator (1=yes, 0=no)	Résultat final obtenu Final result gained	Points obtenus Points gained	Nombre de points maximum de l'indicateur Maximum number of indicator points	Nombre de points maximum des indicateurs calculables Maximum number of points for calculable indicators
Ecart de rémunération (en %) <i>Wage gap (in %)</i>	1	1.0	38	40	40
Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %) <i>Salary increase gap (in points of %)</i>	1	8.3	5	20	20
Ecart de taux de promotions (en %) <i>Promotion gaps (in points of %)</i>	1	1.2	15	15	15
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur congé maternité (%) <i>Percentage of female employees who benefitted from a salary increase when back from maternity leave (%)</i>	1	100	15	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations <i>Number of employees from the under-represented gender among the 10 highest wages</i>	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b> <i>Total of calculable indicators</i>			<b>73</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b> <i>INDEX (on 100 points)</i>			<b>73</b>		<b>100</b>

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.  
*The total of calculable indicators is reduced by 100 points by using the rule of proportionality.*

La législation française demande à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés de publier l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.  
*The French law requires all companies of at least 50 employees to publish their professional gender equality index, every year by March 1<sup>st</sup>.*



# Volvo Compact Equipment - Belley: accélérer le changement

Chez Volvo Compact Equipment, nous reconnaissons que la diversité est un facteur clé de succès et veillons à ce qu'elle soit au centre des préoccupations tout au long de l'année. Nous nous engageons à être un employeur garantissant l'égalité des chances. Attirer et fidéliser les collaboratrices est un défi pour l'ensemble du secteur mais nous travaillons activement pour améliorer notre position.

## Objectif

D'ici à 2030, au moins 35% de collaboratrices en général et à des postes managériaux.

## Nos engagements

- Nous construisons le monde dans lequel nous voulons vivre – durable pour toutes les parties prenantes
- La Diversité est naturellement ancrée dans notre Philosophie
- Tolérance 0 pour le harcèlement sexuel et la discrimination

# Volvo Compact Equipment - Belley: our recipe to accelerate

*At Volvo Compact Equipment, we recognize that diversity is a key driver for success and ensure that it is a focus all year round. We are committed to being an equal opportunities employer. Whilst attracting and retaining female employees is a challenge for the whole of the sector, we have been actively working to improve our position.*

## Objective

*By 2030, at least 35% female employees in general and in managerial positions.*

## What we say

- *We build the world we want to live in - sustainable for all stakeholders*
- *Diversity is naturally anchored in our Philosophy*
- *Zero tolerance for sexual harassment and discrimination*





### Nos actions

- ✓ Adaptation des installations pour favoriser l'inclusion des femmes (vestiaires).
- ✓ Promotion des actions et de la communication WIN (Women's Initiatives Network).
- ✓ Soutien de programmes de formation/mentorat dédiés aux collaboratrices.
- ✓ Politique salariale visant à réduire les écarts de rémunération. Analyse faite au cours de la révision salariale avec utilisation d'un budget spécifique.
- ✓ Politique salariale visant à réduire les écarts de taux d'augmentations individuelles.
- ✓ Analyse faite au cours de la révision salariale avec utilisation d'un budget spécifique.
- ✓ Favoriser le recrutement de femmes sur des postes à hautes responsabilités.
- ✓ Intégration des femmes lors des plans de succession.
- ✓ Travail sur la culture, diversité et inclusion.

### What we do

- ✓ *Adaptation of facilities to be women inclusive (locker rooms).*
- ✓ *Promote WIN actions and communication.*
- ✓ *Support training/mentoring programs dedicated to female employees.*
- ✓ *Pay policy aimed at reducing pay differentials. Analysis carried out during the salary review with use of a specific budget.*
- ✓ *Pay policy aimed at reducing differences in the rate of individual increases. Analysis carried out during salary review with a specific budget.*
- ✓ *Encourage the recruitment of women to positions of high responsibility.*
- ✓ *Inclusion of women in succession plans.*
- ✓ *Work on culture, diversity and inclusion.*

