

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément à la loi Avenir du 5 septembre 2018 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, Protectim Security Group publie le résultat de son Index égalité femmes-hommes.

Cet Index permet aux entreprises de mesurer leurs avancées dans ce domaine et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

Au titre de l'année 2022, Protectim Security Group a obtenu la note de **79 points sur 100** à l'Index d'égalité femmes-hommes.

Le calcul de cette note repose sur 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : note obtenue : **39/40**.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles de salaire : note obtenue : **20/20**.
- L'écart de répartition des promotions : note obtenue : **15/15**.
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : note obtenue : **0/15**.
- Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise : note obtenue : **05/10**.

Conformément aux dispositions de la loi Rixain du 24 décembre 2021 visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises, Protectim Security Group publie les indicateurs de représentation femmes/hommes dans les postes de direction.

Voici les indicateurs pour 2022 :

- Pourcentage de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants : note obtenue : **29.33%**.
- Pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants : note obtenue : **70.67%**.
- Pourcentage de femmes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées : note obtenue : **29.33 %**.
- Pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées : note obtenue : **70.67%**.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points.

Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale. La Société est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (39/40), au pourcentage de femmes augmentées au retour du congé maternité (0/15) et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (5/10).

1.OBJECTIFS DE PROGRESSION GLOBALE :

- 94 points en 2023.
- 95 points en 2024.

2.OBJECTIFS DE PROGRESSION PAR INDICATEUR :

2.1 Indicateur relatif à l'écart de rémunérations femme/homme

L'entreprise a obtenu la note de 39/40, ce résultat frôle la note maximale, nous avons donc pour objectif d'obtenir les 40 points en obtenant une parité de rémunération totale entre les femmes et les hommes.

2.2 Indicateur relatif au pourcentage de femmes augmentées au retour du congé maternité

Il nous semble impératif d'obtenir la note de 15/15 dans cet indicateur, nous ferons le nécessaire pour que toutes nos salariées soient augmentées à leur retour de congé maternité.

2.3 Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les plus hautes rémunérations

L'entreprise a obtenu la note de 5/10, nous avons pour objectif de tendre vers une égalité parfaite par le biais de réajustements.