

## Index de l'égalité Femmes-Hommes

Chaque année toute entreprise de plus de 50 salariés doit calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sous la forme d'une note sur 100, l'index de l'égalité femmes-hommes se base sur 4 grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises à partir de 4 indicateurs : rémunérations, augmentations, congés maternité, et parité du top management.

INDEX ELEMENT TOULOUSE SAS 2023\*: 78/100

\* Au titre des données et salaires de 2022

Indicateurs	Nombre de points obtenus
Ecart de rémunération	31/40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	35/35
% de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	INCALCULABLE
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
<b>INDEX</b>	<b>78/100</b>

Objectifs de progression :

- Sur l'indicateur Ecart de rémunération

La méthode de cotation par CSP n'est pas satisfaisante car elle ne permet pas une analyse assez fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La société a donc pour objectif de déterminer une cotation plus adaptée, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique selon la classification conventionnelle. La nouvelle convention collective Métallurgie permettra notamment d'avoir une analyse plus fine des rémunérations par niveau de postes équivalents.

Avec ce nouveau système de cotation, la société ELEMENT MATERIALS TECHNOLOGY s'engage à réduire au maximum toute différence de salaires entre les femmes et les hommes qui ne serait pas justifiée par des éléments objectifs (diplôme, ancienneté, responsabilités...)

- Sur l'indicateur Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

La société ELEMENT MATERIALS TECHNOLOGY TOULOUSE SAS a pour objectif d'augmenter au maximum la proportion de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de la société dans le cadre soit de promotions internes soit de recrutements externes.

Pour cela, la société s'engage à s'assurer de la mixité sur les postes à hautes qualifications lors du sourcing interne et externe et à présenter au moins un profil féminin dans les candidatures pré-sélectionnées.



## French Gender Equality Index

Each year any company with more than 50 employees must calculate and publish an index of equality between women and men.

The gender equality index is based on 4 criteria which assess inequalities between women and men in companies: salaries, salary increases, maternity leave and representation at top management level. These indicators give a score out of 100.

INDEX ELEMENT TOULOUSE SAS 2023\*: 78/100

\* Based on 2022 data and salaries

Criteria	Number of points obtained
Pay gap	31/40
Individual increase rate difference	35/35
Percentage of employees having benefited from an increase in the year following their return from maternity leave	INCALCULABLE
Number of employees of the under-represented gender among the 10 highest paid employees	0/10
<b>INDEX</b>	<b>78/100</b>

Progression goals:

- On the pay gap indicator

The CSP rating method is not satisfactory because it does not allow a sufficiently detailed analysis of the pay gap between women and men.

The company therefore aims to determine a more suitable rating, after consultation with the CSE, by level or hierarchical coefficient according to the conventional classification. The new Metallurgy collective agreement will make it possible in particular to have a more detailed analysis of remuneration by level of equivalent positions.

With this new rating system, ELEMENT MATERIALS TECHNOLOGY undertakes to minimize any difference in wages between women and men that is not justified by objective factors (diploma, seniority, responsibilities, etc.)

- On the indicator Number of employees of the under-represented sex among the 10 highest paid

The company ELEMENT MATERIALS TECHNOLOGY TOULOUSE SAS aims to increase as much as possible the proportion of women in the 10 highest salaries of the company within the framework of either internal promotions or external recruitments.

To do this, the company undertakes to ensure gender diversity in high-skilled positions during internal and external sourcing and to present at least one female profile in the pre-selected applications.