EDMOND DE ROTHSCHILD

INDEX EGALITE 2024

Février 2025

INDEX EGALITE

RESULTAT 2024

Edmond de Rothschild publie, conformément aux disposition de la loi Avenir, son index d'égalité hommes-femmes pour l'UES, établi à :

78 points / 100

L'index d'égalité hommes-femmes est constitué de 5 indicateurs détaillés dans ce document.

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Différence entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmentés
- Différence entre le pourcentage de femmes et d'hommes promus
- Pourcentage de salarié(e)s augmenté(e)s à leur retour de congés de maternité ou d'adoption
- Pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Il résulte de l'ensemble de ces critères une note sur 100.

INDEX EGALITE

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'indicateur compare les rémunérations moyennes, incluant fixe + variable et les avantages en nature payés sur la période de référence.

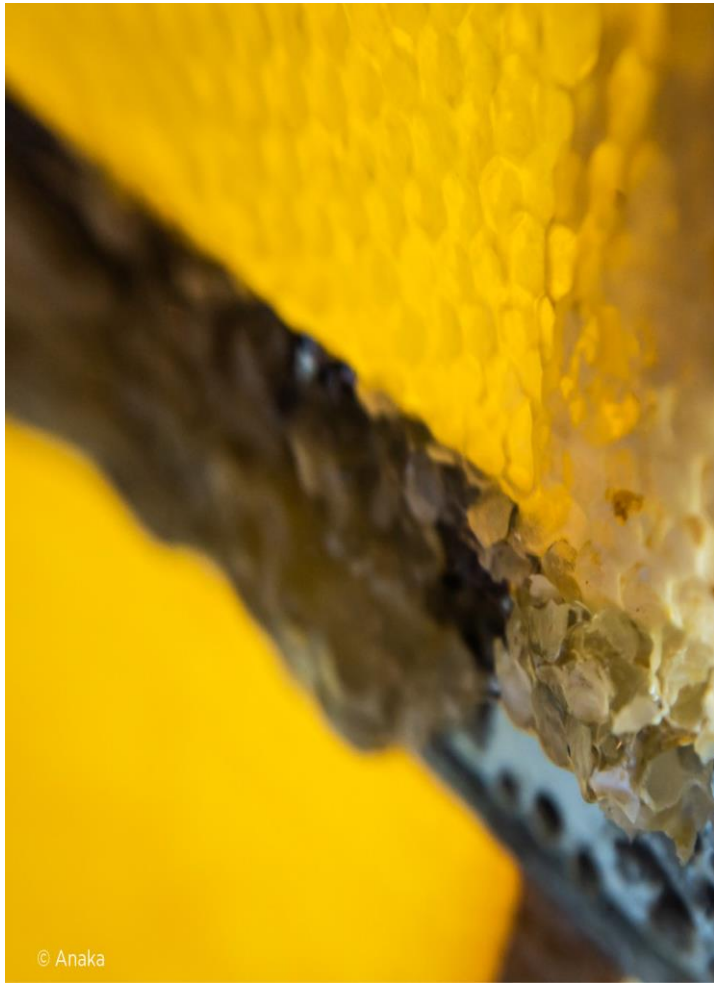
33 points / 40

Pour établir que deux postes sont comparables, nous nous sommes référés à la classification conventionnelle. Une catégorie « Membres du Comité de Direction » a été ajoutée depuis l'index 2023.

Pour la segmentation par âge, quatre tranches d'âge doivent être retenues, moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, et 50 ans ou plus.

La comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes est faite par échantillon, regroupant les salariés d'une même tranche d'âge, positionnés sur un même niveau de classification.

En 2023 était de 34/40 soit supérieur de 1 point par rapport à 2024



INDEX EGALITE

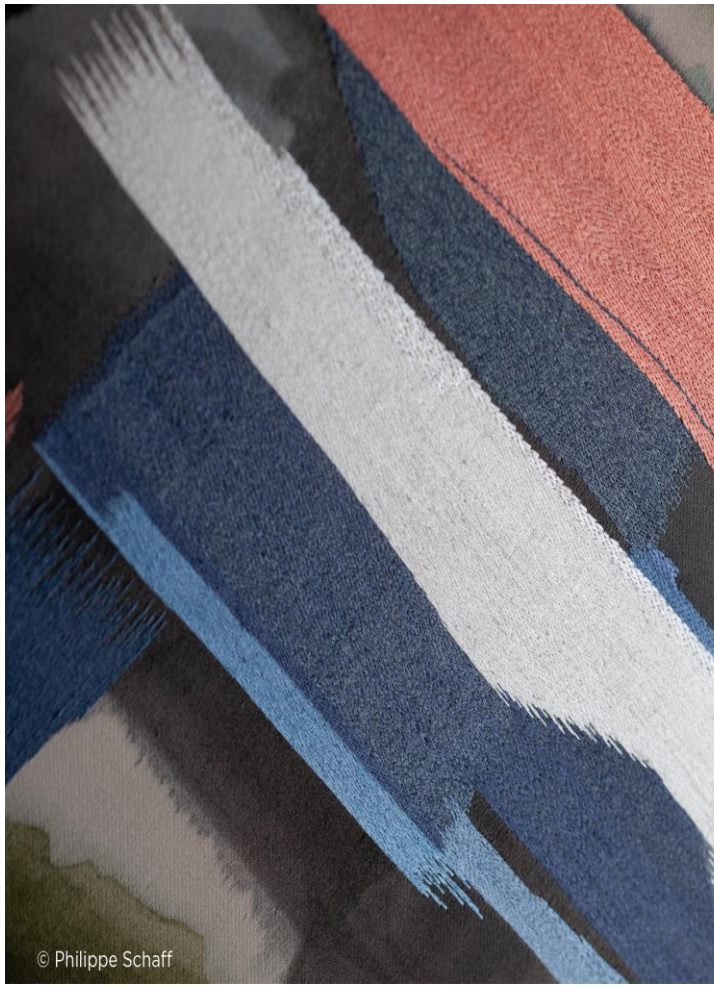
Différence entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmentés

L'objectif est de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation par catégorie socio professionnelle (Employé/Ingénieur et cadre).

10 points / 20

Calcul de l'indicateur : Le maximum de points est accordé si autant d'hommes que de femmes ont été augmentés, avec une marge de 2% d'écart permis.

En 2023 était de 20/20 soit supérieur de 15 point par rapport à 2024



INDEX EGALITE

Différence entre le pourcentage de femmes et d'hommes promus

L'objet est de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes promus augmentation par catégorie socio professionnelle (Employé/Ingénieur et cadre).

15 points / 15

Calcul de l'indicateur : Le maximum de points est accordé si autant d'hommes que de femmes ont été promus, avec une marge de 2%. Une promotion est caractérisée par un changement de classification

En 2023 était de 15/15 soit supérieur de 5 point par rapport à 2024

INDEX EGALITE

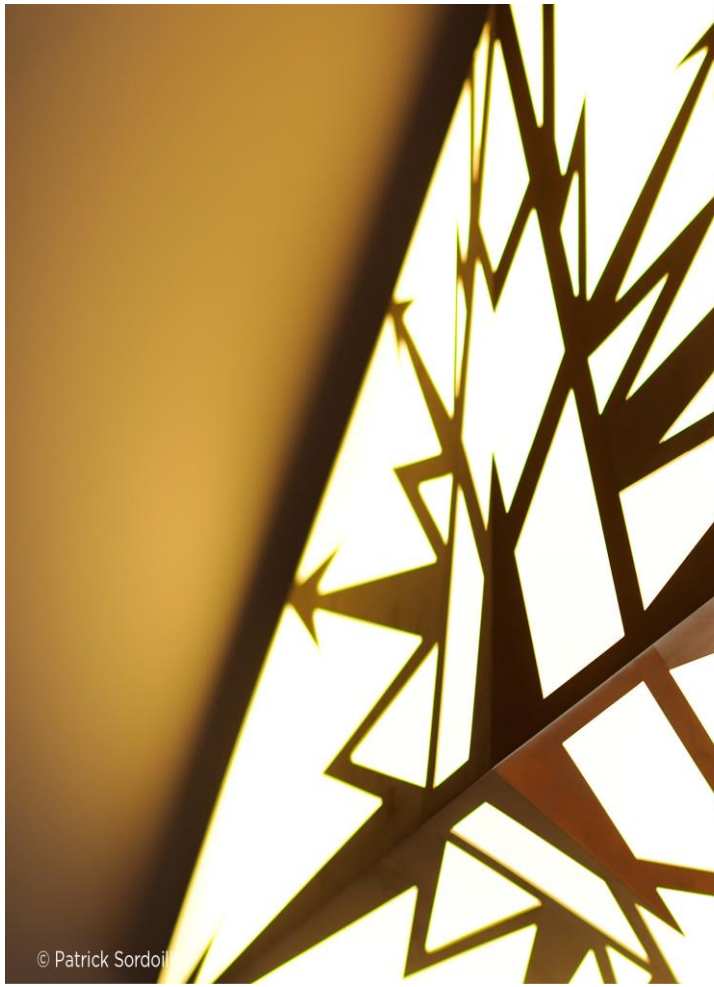
Pourcentage de salarié(e)s augmenté(e)s à leur retour de congés de maternité ou d'adoption

L'objectif de cet indicateur est de s'assurer de l'application de la loi en vigueur.

15 points / 15

Calcul de l'indicateur : L'indicateur est le **rapport entre le nombre de salarié(e)s de retour de congés de maternité ou d'adoption ayant bénéficié d'une augmentation, et le nombre de salarié(e)s de retour de ces mêmes congés** sur la même période, dès lors que des augmentations salariales ont été attribuées durant leur absence. Le nombre de point est de 0 ou 15.

En 2023 était de 15/15 soit identique à 2024



INDEX EGALITE

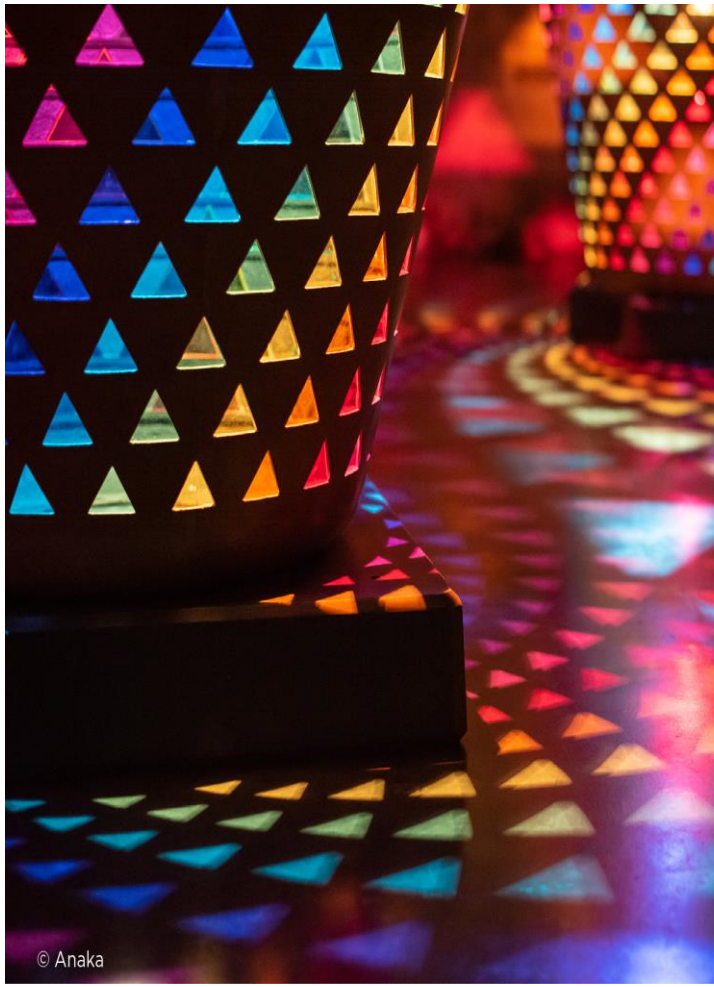
Pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'objectif de cet indicateur est de comptabiliser le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

5 points / 10

Calcul de l'indicateur : Le maximum de points sera accordé si l'entreprise compte au moins quatre femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En 2023 était de 0/10 soit inférieur de 5 point par rapport à 2024



INDEX EGALITE

Annexe

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs
1- Ecart de rémunération (en %)	1	7	**33**	40
2- Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	4,4	**10**	20
3- Ecarts de promotions (en points de %)	1	0	**15**	15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	**15**	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	**5**	10
Total des indicateurs			**78**	**100**

Nous avons pour objectif de réduire les écarts d'augmentations individuelles afin d'atteindre 20 points comme en 2023 mais aussi de continuer nos efforts pour réduire les écarts de rémunération et avoir plus de femmes parmi les plus hauts salaires.

EDMOND
DE ROTHSCHILD

EDMOND DE ROTHSCHILD, BOLD BUILDERS OF THE FUTURE.

www.edmond-de-rothschild.com