

Objectifs de progression – Index Égalité Professionnelle Femmes / Hommes - Adevinta Product & Tech

Année de référence : 2025

Score global obtenu : 79/100 (inférieur à 85 points)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsque l'Index Égalité Professionnelle est inférieur à 85 points, l'entreprise définit et publie des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Les indicateurs concernés et les objectifs associés sont détaillés ci-dessous.

1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Résultat obtenu : 29 / 40

Constat

Un écart de rémunération persiste entre les femmes et les hommes sur certaines catégories professionnelles et/ou tranches d'âge. L'écart global est en faveur des femmes.

Objectifs de progression

- Réduire l'écart de rémunération global d'au moins **2 points** lors du prochain exercice de mesure.
- Atteindre un score minimum de **35/40** dans un délai de **2 ans**.

Mesures mises en œuvre

- Analyse annuelle détaillée des écarts par catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge.
- Sensibilisation des managers à la politique d'équité salariale.
- Revue des rémunérations à l'embauche pour éviter la reproduction d'écarts antérieurs.

2. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat obtenu : 25 / 35

Constat

Un différentiel de 6,7% est observé dans l'attribution des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes. L'écart est en faveur des femmes.

Objectifs de progression

- Réduire l'écart de taux d'augmentation afin d'atteindre un score minimum de **28/35** lors du prochain calcul.

- Travailler pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires d'augmentations.

Mesures mises en œuvre

- Mise en place d'un contrôle RH systématique lors des campagnes salariales.
- Sensibilisation des managers à la politique d'équité salariale.
- Analyse spécifique des écarts par service afin d'identifier les éventuelles disparités structurelles.

3. Indicateur relatif aux augmentations au retour de congé maternité

Résultat obtenu : 15 / 15

Score maximal atteint – aucune mesure corrective requise.

L'entreprise maintient une application stricte de la réglementation garantissant les augmentations au retour de congé maternité.

4. Indicateur relatif aux plus hautes rémunérations

Résultat obtenu : 10 / 10

Score maximal atteint – aucune mesure corrective requise.

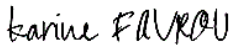
L'entreprise veille à maintenir un équilibre dans l'accès aux plus hautes rémunérations.

Engagement de l'entreprise

L'entreprise réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les objectifs de progression définis ci-dessus resteront publiés et consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à l'obtention d'un score global au moins égal à 85 points.

Karine FAVROU
DRH

Signed by:

ADB311B4A093432...