



Châteaufarm'

Index d'égalité Femme – Homme 2021

Depuis la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises sont tenues de publier un index permettant de mesurer les efforts des sociétés françaises en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet index de 100 points est calculé à partir de cinq critères objectifs :

- ✓ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables
- ✓ Ecart en matière d'augmentations individuelles
- ✓ Ecart en matière de promotions entre les femmes et les hommes
- ✓ Augmentation au retour de congé de maternité
- ✓ Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations

Châteaufarm' France obtient une note de 80/100 pour l'année 2021.

Il est important de souligner que notre entreprise a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des talents et de l'entreprise en déployant le dispositif de l'activité partielle face au contexte de l'épidémie mondiale de COVID-19.

C'est dans ces circonstances, que les salariés placés en activité partielle plus de 6 mois n'ont pu être pris en compte dans les effectifs pour le calcul de l'Index pour l'année 2021. Ainsi, l'index est calculé sur un nombre de Talents ne représentant que la moitié de notre effectif habituel.

Seuls 2 indicateurs n'ont pas obtenu l'intégralité des points, les autres indicateurs sont 100% atteints et démontrent l'attachement de Châteaufarm' quant à l'égalité de traitement de ses Talents.

Le principal écart par rapport à la note maximale est dû à l'indicateur d'augmentation au retour de congé maternité. Cet indicateur permet de mesurer si la totalité des femmes, en retour de congé maternité sur la période de référence, a bénéficié des mêmes augmentations de salaire que la moyenne de celles intervenues en leur absence auprès des salariés appartenant à la même catégorie. Cet indicateur n'est pas composé de palier, il ne peut déclencher que 0 ou 15 points. Ainsi, si et seulement si 100% des femmes en retour de congé maternité en ont bénéficié, alors 15 points sont attribués.

Notre philosophie prône une équité des rémunérations qui se traduit par des augmentations gérées de façon individuelle et non par le biais d'augmentation collective. Afin d'atteindre l'objectif de 100% sur cet indicateur, nous veillerons à sensibiliser les leaders à une répartition équitable des augmentations de leurs équipes, tenant compte des femmes en retour de congé maternité. Cela notamment au travers de nos formations « Savoir parler de nos principes de rémunération » ainsi que lors de l'édition des enveloppes d'augmentation.



Châteauform'

Le second indicateur détenant une marge de progression de 5 points est l'indicateur relatif à l'écart du taux de promotion. Ce dernier veille à ce qu'autant d'hommes que de femmes soient promus durant la période de référence, en se basant sur un changement de coefficient. En 2021, 24 hommes pour 19 femmes ont obtenu une promotion au sens de cet indicateur. Cependant, l'indicateur mesurant l'écart de taux d'augmentation individuel, basé sur les augmentations de salaire, démontre une parfaite égalité de traitement des femmes et des hommes sur le plan des augmentations.

Afin que l'indicateur du taux de promotion basé sur les coefficients soit aussi positif que celui basé sur les salaires, nous allons veiller à ce que les coefficients attribués tiennent systématiquement compte des augmentations de salaire, dans le respect des catégories définies par la convention collective.

Châteauform' réaffirme son attachement aux valeurs de diversité et de mixité. Ainsi l'entreprise s'inscrit dans une dynamique d'ouverture et de recherche d'égalité. Elle démontre sa volonté de respecter le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et compte plus de 57% de femmes au sein de ses effectifs.