

L'index de l'égalité femme-homme

L'index de l'égalité femme-homme est une initiative visant à supprimer les écarts de rémunération. Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise les modalités de calcul et de publication des indicateurs, qui varient de 4 à 5 selon la taille de l'entreprise.

Sur 100 points, l'Index doit être calculé à partir des indicateurs suivants :

- Ecart de rémunération femmes-hommes (40 points),
- Ecart de répartition des augmentations individuelles (20 points),
- Ecart de répartition des promotions (15 points),
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points),
- Nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Chaque année, l'employeur doit publier, sur le site internet de l'entreprise (ou transmis aux salariés par tout moyen) la note de l'Index. Cette note sera publiée au plus tard le 1^{er} mars prochain. Nous devons également transmettre les indicateurs et le niveau de résultat à l'inspection du travail. L'information au C.S.E. sera faite lors de la réunion du 27 janvier 2021.

Des pénalités pouvant atteindre 1 % de la masse salariale sont prévues si la note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans à partir de la publication de la 1^{re} note ou si l'entreprise ne publie pas son index.

Pour 2020, Hillrom France atteint un nombre de **94 sur 100, soit 1 point de plus que l'année dernière** (pour 2019 : 93 sur 100 ; pour 2018 : 91). Le résultat de l'Index Hillrom France est supérieur à la moyenne nationale qui est de 85 points pour l'ensemble des sociétés françaises (17% des sociétés françaises concernées par l'Index ont obtenu moins de 75 points).

L'analyse approfondie réalisée nous permettra de comprendre nos axes d'amélioration et établir un plan d'action.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,6	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100

The index of equality between women and men

The Gender Equality Index is an initiative to eliminate pay gaps. Decree No. 2019-15 of 8 January 2019 specifies the methods for calculating and publishing indicators, which vary from 4 to 5 depending on the size of the Company.

On 100 points, the Index must be calculated from the following indicators:

- Gender pay gap (40 points),
- Gap in individual increases (20 points),
- Gap in promotions (15 points),
- Number of employees increased on their return from maternity leave (15 points),
- Number of people of the under-represented sex among the top 10 earners (10 points).

Each year, the employer must publish, on the website of the company (or sent to employees by any means) the note of the Index. This note will be published no later than March 1st. We will also transmit the indicators and the level of results to the Labor inspectorate. Information to the C.S.E. (Work Council) will be done at the meeting of January 27, 2021.

Penalties up to 1% of payroll are provided if the minimum score of 75 points is not reached after 3 years from the publication of the first note or if the Company does not publish its index.

For 2020, Hillrom France reached 94 out of 100, 1 point more than last year (for 2019: 93 out of 100 ; for 2018 : 91 out of 100). The result of the Hillrom France Index is higher than the national average which is 85 points for all French companies (17% of the French companies concerned by the Index obtained less than 75 points).

The in-depth analysis carried out will allow us to understand our areas for improvement and establish an action plan.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,6	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100

