



Comme chaque année depuis 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir un Index de l'égalité professionnelle afin de mesurer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Cet Index doit être déterminé et publié tous les ans de manière visible et lisible sur notre site internet des entreprises, ou à défaut, celui du groupe.

En quoi consiste sur l'Index égalité professionnelle ?

Cet index mesure par une notation de 0 à 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il se base sur **5 indicateurs de mesure** :

- écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables (50 points)
- écart dans les augmentations individuelles (20 points)
- écart dans les promotions entre les femmes et les hommes (15 points)
- augmentations au retour de congé de maternité (15 points)
- répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations (10 points)

Les entreprises doivent également communiquer le détail des différents indicateurs au comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail (Dreets).

Quels sont les notes obtenus par Parakar pour l'année 2022 ?

- écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables = 29 points
- écart dans les augmentations individuelles = 15 points
- écart dans les promotions entre les femmes et les hommes = Indicateur non calculable (ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation)
- augmentations au retour de congé de maternité = 0
- répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations = 5
- Note globale = 49/100

Quels sont les principes et objectifs de Parakar en matière d'égalité ?

Chez Parakar, nous sommes conscients que le *principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Nous dénonçons tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariées.*

Pour constamment améliorer nos résultats, nous avons mis en place plusieurs objectifs dans les trois ans afin de réduire cet écart :

- **Pour les augmentations individuelles** : rappeler le principe d'égalité dans les décisions relatives à la gestion des rémunérations, qui doit reposer sur des critères uniquement professionnels, avec une égalité de salaire sur les postes de même responsabilité, niveau de formation, compétences et expériences professionnelles, quel que soit le sexe des salariés concernés.





- **Augmentations au retour de congé de maternité** : rappeler aux responsables hiérarchiques concernés à appliquer les augmentations de salaire aux employés concernés par les congés de maternité, de paternité et d'adoption à leur retour,
- **Ecart dans les promotions entre les femmes et les hommes** : Lorsque, à situation comparable, une promotion est accordée, celle-ci doit être analysée afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments objectifs, une action spécifique correctrice doit être engagée.

As in every year since 2019, companies with at least 50 employees must draw up a Professional Equality Index to measure pay inequalities between women and men. This Index must be determined and published every year in a visible and legible way on our company website, or failing that, that of the group.

What is the Professional Equality Index?

This index measures professional equality between men and women by rating from 0 to 100 points.

It is based on **5 measurement indicators**:

- pay gap between women and men, for comparable positions and ages (50 points)
- gap in individual pay rises (20 points)
- gap in promotions between women and men (15 points)
- increases on return from maternity leave (15 points)
- gender breakdown of the ten highest-paid employees (10 points).

Companies must also communicate details of the various indicators to the social and economic committee (CSE) and the labor inspectorate (Dreets).

What are Parakar's scores for 2022?

- pay gap between women and men, for comparable positions and ages = 29 points
- gap in individual pay rises = 15 points
- gap in promotions between women and men = Indicator not calculable (this criterion is merged with the increase criterion)
- increases on return from maternity leave = 0
- gender breakdown of the ten highest-paid employees = 5
- Overall score = 49/100





What are Parakar's principles and objectives in terms of equality?

At Parakar, we are aware that the principle of equality between women and men throughout working life is a right. We denounce any behavior or practice that might discriminate against female employees.

In order to constantly improve our results, we have set several objectives over the next three years to reduce this gap:

- **For individual pay rises:** to reiterate the principle of equality in decisions relating to remuneration management, which must be based on purely professional criteria, with equal pay for positions of equal responsibility, level of training, skills and professional experience, whatever the gender of the employees concerned.
- **Increases on return from maternity leave:** remind the relevant line managers to apply salary increases to employees affected by maternity, paternity and adoption leave on their return,
- **Gap in promotions between women and men:** when a promotion is granted for a comparable situation, it must be analyzed to understand the reasons. In the absence of objective justification, specific corrective action must be taken.

