

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » s'adresse à toutes les entreprises et vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En novembre 2018, le gouvernement a annoncé la création d'un index permettant aux entreprises de mesurer leurs avancées dans ce domaine et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

L'index est calculé à partir de 5 indicateurs et donne une note sur 100 points.

Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de publier leur Index au 1er mars de chaque année.

L'index de la société ENGIE Global Markets SAS est de 86/100 pour la période de référence retenue, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025.

EGM		Méthode retenue : Niveau de Classification		
	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Nombre de points maximum de l'indicateur	Points obtenus
1- Ecart de rémunération à situation comparable entre les femmes et les hommes (en points de %)	1	3,4	40	36
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	-10,9	20	20
3- Ecart de promotions (en points de %)	1	0,8	15	15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité en conformité avec la loi (%)	1	100	15	15
5- Nombre de salariés de sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0F	10	0
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>100</b>	<b>86</b>
<b>SCORE (sur 100 points)</b>			<b>100</b>	<b>86</b> (*)

L'une des priorités RH d'ENGIE Global Markets SAS pour les années à venir est d'attirer et d'identifier le plus en amont possible ses talents, en particulier les talents féminins, et de les accompagner dans leur ambition.

Cette priorité s'applique à l'ensemble des collaborateurs, y compris à son comité de direction.

C'est dans cette dynamique générale que la société poursuivra et renforcera dans les années à venir les initiatives s'inscrivant dans le cadre de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.