2026 Index Egalité Hommes/Femmes – Equality Men/Women

Chez Infineum, nous sommes convaincus que notre succès dépend de notre capacité à attirer et développer des talents. Nous offrons un environnement inclusif, où tous nos employés, quelques soient leurs différences, pourront exprimer pleinement leur potentiel.

Au sein d'Infineum France, nous contribuons à favoriser cette diversité au sein du groupe, et notamment en recrutant si possible autant de femmes que d'hommes dans nos métiers majoritairement techniques et scientifiques. Nous nous assurons que tout au long de leur carrière, toutes et tous auront les mêmes opportunités de développement et des niveaux de rémunération similaires.

Pour cette sixième année de publication, notre score à l'index égalité est de 79/100.

Il reste donc des écarts, et notamment dans la proportion de femmes expérimentées ou dans des postes de direction. Nous nous engageons à favoriser cette évolution grâces aux jeunes femmes talentueuses venues renforcer nos équipes ces dernières années et en veillant à :

- Porter une attention particulière lors de l'attribution des augmentations individuelles ;
- Renforcer dans la mesure du possible la présence des femmes aux postes à haute responsabilité ;
- Poursuivre la politique de non-discrimination à l'embauche et tout au long de la carrière.

Détail des indicateurs

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	9,0	40	29
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	1,0	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	1	10	0
Total des indicateurs calculables				**100**	**79**
INDEX (sur 100 points)				**100**	**79**

Objectifs de progression

1/ indicateur 'écart de rémunération'

La société se fixe comme objectif de réduire l'écart pondéré à 4% maximum dans les 3 prochaines années sur la catégorie des femmes de plus de 40 ans pour lesquelles l'écart est constaté.

Pour se faire, la société s'engage à analyser les éventuels écarts de rémunération individuels non justifiés, à responsabilités et expérience équivalente, et à continuer à promouvoir les carrières des femmes, notamment après 40 ans.

2/ indicateur 'nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations'

Bien que ne maitrisant pas totalement le nombre de femmes basées en France sur des postes à très haute responsabilité, celles-ci étant nommées indépendamment de leur pays d'origine, la société veillera à ce que les progressions salariales individuelles des femmes permettent à ce que d'ici 3 ans, au moins 2 femmes figurent parmi les plus hautes rémunérations.