



W E N D E L

01/06/2021

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi « Avenir Professionnel », complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, Wendel a calculé l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a obtenu un résultat de 55 sur 100 pour l'année 2020.

Contexte

Promulguée le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la mise en place de mesures permettant la réduction de potentielles inégalités dans les entreprises d'au moins 50 salariés : chaque année, un index de l'égalité professionnelle au sein de chaque filiale doit être publié.

Pour les sociétés de moins de 250 salariés, qui correspond donc au profil de Wendel, l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes est composé de quatre indicateurs et noté sur 100 points :

- le 1^{er} indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, noté sur 40 points ;
- le 2^e indicateur mesure les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes, sur 35 points ;
- le 3^e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après un congé maternité, sur 15 points ;
- enfin, le 4^e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

Périmètre de calcul et période de référence de l'index

Pour le calcul de son index, Wendel s'est basé sur ses effectifs basés en France (comme la loi l'exige).

Sont exclus de ce périmètre : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés effectuant une mission pour Wendel mais mis à disposition par une entreprise externe, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée, à l'exception du calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité.

Les salariés en pré-retraite sont également exclus du périmètre de calcul.

Cet index a été calculé pour la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020.

Précisions sur le calcul de l'index

Pour l'année 2020, Wendel a obtenu le score de 55/100, soit une augmentation de 7 points par rapport à la publication précédente (48/100).

Le score de Wendel est calculé comme indiqué ci-après et selon les quatre indicateurs mentionnés ci-dessus pour une entreprise de moins de 250 salariés.

- **#1 - Indicateur concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

Cet indicateur compte pour 40 points de la note.

Il recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise.

Pour cet indicateur, les salariés présents plus de six mois au cours de la période de référence sont répartis par catégorie sociaux-professionnelles (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) et par tranche d'âge (moins de 30 ans ; 30 à 39 ans ; 40 à 49 ans et plus de 50 ans).

Pour obtenir l'intégralité des 40 points, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein d'une entreprise doit être de zéro.

Wendel applique le principe du « travail égal, salaire égal ». Il est toutefois impossible de répartir les salariés en fonction de leur métier, étant donné l'effectif réduit et la disparité existante entre les différents métiers qui existent chez Wendel.

Score obtenu par Wendel : 0/40

- **#2 - Indicateur concernant l'écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes**

Cet indicateur compte pour 35 points de la note.

Il évalue le pourcentage de femmes et d'hommes ayant obtenu une augmentation au cours de la période de référence et mesure l'écart entre ces augmentations.

Pour obtenir l'intégralité des 35 points, une entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, avec un seuil de tolérance de 2 % d'écart.

Score obtenu par Wendel : 35/35

- **#3 - Indicateur concernant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental**

Cet indicateur compte pour 15 points de la note.

Il vise à réduire les écarts de rémunération liés à la maternité et à rétablir l'équilibre si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé.

Pour obtenir l'intégralité des points, chaque femme de retour d'un congé maternité doit avoir obtenue une augmentation au cours de la période de référence.

Si une seule salariée dans cette situation n'a pas obtenu d'augmentation, le score de l'entreprise sera de zéro.

Score obtenu par Wendel : 15/15

- **#4 - Indicateur concernant le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**

Cet indicateur compte pour 10 points de la note.

Il mesure le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hautes rémunérations.

Le Groupe met ainsi en place des actions correctives dans le sens de la loi, tout en continuant d'appliquer la mixité et la diversité au sein de ses équipes.

Score obtenu par Wendel : 5/10

Politique de Wendel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En cohérence avec sa stratégie ESG (Environnement, Social, Gouvernance), Wendel a défini une politique de diversité cohérente avec son profil d'entreprise constituée d'une équipe resserrée de 90 professionnels de l'investissement occupants des fonctions de nature très diverses.

Wendel a construit un plan d'égalité autour de quatre domaines d'actions :

- l'embauche ;
- la formation professionnelle ;
- la rémunération effective ;
- et, l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale.

Pour les sociétés de moins de 250 salariés, la loi impose d'avoir, *a minima*, trois domaines d'actions dans le cadre de son plan d'égalité. Ainsi, avec ses quatre thématiques, Wendel démontre son engagement sur les sujets de parité.

Par ailleurs, Wendel a signé la Charte de France Invest (Association des investisseurs pour la croissance) visant à favoriser la parité entre les femmes et les hommes chez les acteurs du capital investissement français et les entreprises qu'ils accompagnent. Pour consulter cette charte, cliquez [ici](#).

La représentation de Wendel en 2020, en comparaison avec les données publiées par France Invest concernant les acteurs du capital investissement, était la suivante pour le périmètre France :

- 56 % de femmes au sein de son effectif (vs 41 % données France Invest) ;
- 57,7 % de femmes ayant le statut « cadre »* ;
- 40 % de femmes au sein de son équipe d'investissement (vs 27 % données France Invest) ;
- 45 % de femmes ayant des fonctions de management* ;
- 62,5 % de femmes ont été recrutées*.

Plus spécifiquement, au sein de l'équipe d'investissement, la représentation de Wendel était la suivante :

- 33 % de femmes parmi les Chargés d'affaires et les Analystes (vs 39 % données France Invest) ;
- 40 % de femmes parmi les Directeurs associés et au sein du Directoire (vs 20 % données France Invest).

Enfin, 45 %** de femmes siègent au Conseil de surveillance de Wendel, dépassant l'objectif de 40 % recommandé par le Code Afep-Medef depuis 2016 et imposé par la loi depuis 2017.

** Ces données ne font pas l'objet de comparable car France Invest ne communique pas, à ce jour, sur ces catégories.*

*** Pourcentage hors membres représentant les salariés ; en incluant ces membres le pourcentage s'élève à 53,8 %.*