



# W E N D E L

INDEX EGALITE - 28.02.2022

## 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 53 sur 100 pour l'année 2021.

### 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, catégorie dans laquelle entre Wendel, l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes est composé de quatre indicateurs et est noté sur 100 points :

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

### Périmètre de calcul et période de référence de l'index

Pour le calcul de son index, Wendel a pris en compte 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.

La période de référence pour le calcul de cet index va du 1<sup>er</sup> janvier au 21 décembre 2021.

## Présentation des résultats de l'index 2021 :

Nous pouvons constater une amélioration dans les résultats de l'index pour Wendel.

En effet, même si Wendel n'a pas obtenu de point pour le premier indicateur qui concerne l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, il est important de souligner qu'il a diminué de 16,2 points depuis la première année de publication (écart de 46,8 % pour l'année 2019 – écart de 30,6 % pour 2021). Cette diminution souligne les efforts fournis et les actions mises en place par Wendel ces dernières années.

Comme l'année dernière, Wendel a obtenu l'intégralité des points à l'indicateur sur le taux d'écart d'augmentation et, pour la première fois depuis la mise en place de l'index, l'intégralité des points au dernier indicateur (Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations).

Enfin, l'indicateur concernant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant le retour de congé de maternité, il est important de noter que nous avons eu deux retours de congés maternité en 2021, le premier en juin et le second en octobre. Les revues salariales et les potentielles augmentations n'ont lieu qu'une fois par an pour tous les collaborateurs de l'entreprise. Lors de ces campagnes annuelles de revue salariale, la rémunération de tous les salariés, y compris ceux absents pour quelque motif que ce soit, est étudiée en fonction de la performance individuelle et collective, des benchmarks par métier, du taux d'inflation et des pratiques locales. Si les règles de calcul étaient restées identiques par rapport aux années précédentes, nous aurions obtenus 15 points supplémentaires pour cet index.

Ce qui, pour une société de notre taille, donne un résultat très encourageant.

## Détails explicatifs des résultats de cet index 2021

Depuis l'an dernier, la loi a évolué notamment sur les critères de calcul et de notation de l'indicateur 3. Désormais, cet indicateur n'est calculable que si les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- Il faut qu'une augmentation générale et / ou individuelle pour des salariés relevant de la même catégorie professionnelle que la personne en congé maternité ait eu lieu pendant la période de congé maternité ;
- Si la première condition a eu lieu, la personne qui était en congé maternité au moment de l'augmentation doit bénéficier d'une augmentation de salaire dans les mois suivants son retour de congé maternité ;
- Toutes les personnes en congé maternité sur la période de référence doivent avoir bénéficié d'une augmentation de salaire.

Ces nouvelles règles, donne cet indicateur incalculable pour Wendel en 2021 (comme pour la 1<sup>ère</sup> année de publication).

## Précisions sur le calcul de l'index

Pour l'année 2021, Wendel a obtenu le score de 53/100, soit une baisse de 2 points par rapport à la publication précédente (55/100).

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 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (sur 40 points) :**

Pour cet indicateur, les salariés présents plus de 6 mois au cours de la période de référence sont répartis par catégories 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). Il faut qu'il y ait au moins 3 personnes de chaque sexe dans chaque catégorie afin que celle-ci soit prise en compte pour le calcul de l'index.

Ne sont pas pris en compte les stagiaires, apprentis et mandataires sociaux.

Bien que la société applique le principe « à travail égal, salaire égal », il est impossible de répartir les salariés en fonction de leur métier. Etant donné l'effectif réduit et la disparité existante entre les différents métiers, ce premier indicateur n'est pas vraiment représentatif de la réalité. A ce jour, nous n'avons pas trouvé de méthode de répartition plus adaptée à Wendel, nous avons donc appliqué la loi stricto sensu.

Il n'est pas possible de déroger aux tranches d'âge définies par la loi, ni de rendre notre index incalculable.

Pour avoir au moins 2 points à cet indicateur il faudrait avoir un écart inférieur à 20 %.

**Score obtenu par Wendel : 0/40**

- **#2 - Indicateur concernant l'écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes (sur 35 points)**

Cet indicateur mesure les écarts entre le nombre de femmes augmentées et le nombre d'hommes augmentés au cours de la période de référence. Si le sexe sous-représenté dans l'indicateur 1 est favorisé, l'Etat considère qu'il s'agit d'une mesure visant à corriger les écarts de salaire et attribue d'office l'intégralité des points quel que soit le niveau d'écart.

**Score obtenu par Wendel : 35/35**

- **#3 – Indicateur concernant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année leur retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental (sur 15 points) :**

Cet indicateur 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.

A titre indicatif, pour cet indicateur, il n'y a pas de juste milieu, soit on obtient 0 point, soit on en obtient 15, soit l'indicateur est incalculable. Par exemple, si 4 femmes reviennent de congé maternité mais que seules 3 femmes sont augmentées, la société n'a pas les points.

**Score obtenu par Wendel : incalculable**

- **#4 - Indicateur concernant le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (sur 10 points) :**

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

A titre indicatif, le nombre de points obtenus diminue en fonction du nombre de salariés du sexe sous-représenté, quel que soit le sexe. Par exemple, une société qui aurait 7 femmes et 3 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations aurait obtenu le même score que nous. Pour avoir l'intégralité des points, il faudrait qu'il y ait 4 ou 5 personnes du sexe sous-représenté.

**Score obtenu par Wendel : 10/10**

## **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 84 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 des femmes au sein de l'effectif de Wendel en 2021 était la suivante pour le périmètre France :

- 58 % de femmes au sein de son effectif ;
- 59 % de femmes ayant le statut « cadre » ;
- 42 % de femmes au sein de son équipe d'investissement ;
- 42 % de femmes ayant des fonctions de management ;
- 75 % de femmes parmi les personnes qui ont été recrutées.

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

- 50 % de femmes parmi les Chargés d'affaires et les Analystes ;
- 25 % de femmes parmi les Directeurs associés et au sein du Directoire.

Enfin, 50 %\* des sièges du Conseil de surveillance de Wendel sont occupés par des femmes, dépassant ainsi l'objectif de 40 % recommandé par le Code Afep-Medef depuis 2016 et imposé par la loi depuis 2017.

*\* Pourcentage hors membres représentant les salariés ; en incluant ces membres le pourcentage s'élève à 58,3%.*