



W E N D E L

INDEX EGALITE - 28.02.2023

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 2022.

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^{er} indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, noté sur 40 points ;
- le 2nd indicateur mesure les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes, noté sur 35 points ;
- le 3^e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après un congé maternité, noté sur 15 points;
- enfin, le 4^e 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 s'étend du 1^{er} janvier au 21 décembre 2022.

Présentation des résultats de l'index 2022

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

En effet, même si Wendel n'a pas obtenu de points pour le premier indicateur qui concerne l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, il est important de souligner que dans la catégorie des cadres de moins de 40 ans, l'écart de rémunération s'est réduit. Pour la première année, les femmes cadres de moins de 30 ans sont mieux rémunérées que les hommes. L'inversion de cette situation pour ce groupe souligne les efforts fournis et les actions mises en place par Wendel ces dernières années.

Il est également important de rappeler que la législation exclut dans le calcul de cet index les salariés absents plus de six mois sur l'année de référence, même si la société pratique le maintien de salaire.

Par ailleurs, 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, de benchmarks par métier, du taux d'inflation et des pratiques locales.

Wendel a obtenu l'intégralité des points aux indicateurs sur le taux d'écart d'augmentation et sur le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité. Ce qui, pour une société de notre taille, donne un résultat très encourageant.

Précisions sur le calcul de l'index

Pour l'année 2022, Wendel a obtenu le score de 55/100, soit une hausse de 2 points par rapport à la publication précédente (53/100).

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 (sur 40 points)

Pour cet indicateur, les salariés présents plus de 6 mois au cours de la période de référence sont répartis, comme l'impose la loi, par catégories sociales-professionnelles (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) et par tranches d'âge (moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans et plus de 50 ans). Ne sont pas pris en compte les stagiaires, apprentis et mandataires sociaux.

Pour être comparable, chaque groupe doit être constitué d'au moins 3 femmes et 3 hommes de même tranche d'âge. Chez Wendel, la taille de l'effectif total ne nous permet pas de calculer cet indicateur : aucun de nos métiers ne concentre 3 personnes de chaque sexe, dans chaque tranche d'âge.

La loi nous permet, par ailleurs, de répartir les salariés, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche (en l'occurrence la métallurgie) ou d'une autre méthode de cotation des postes. Là encore, notre effectif total est trop restreint pour obtenir un indicateur calculable.

De ce fait, bien que la société applique le principe « à travail égal, salaire égal », et considérant l'effectif réduit et la disparité entre les différents métiers, ce premier indicateur n'est pas vraiment représentatif de la réalité. À 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'État 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.

À 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 : 15/15

4. Indicateur concernant le nombre de salariés 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.

À 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 : 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 89 professionnels de l'investissement occupant des fonctions de natures 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 2022 était la suivante pour le périmètre France :

- 59,7 % de femmes au sein de son effectif ;
- 60 % de femmes parmi les salariés ayant le statut « cadre » ;
- 40 % de femmes parmi les salariés ayant des fonctions de management ;
- 64 % de femmes parmi les personnes qui ont été recrutées au cours de l'année.

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

- 46 % de femmes au sein de son équipe d'investissement ;
- 66 % de femmes parmi les Chargés d'affaires et les Analystes.