



W E N D E L

DUE – FEVRIER 2024

Décision Unilatérale de l'Employeur Egalité entre les femmes et les hommes

Préambule

Conformément à la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, les employeurs qui ont obtenu un score inférieur à 75 points au calcul de l'index égalité entre les femmes et les hommes, sont dans l'obligation de déterminer leurs objectifs de progression et leurs mesures de correction pour chacun des indicateurs n'ayant pas obtenu le score maximal.

Lors de la dernière publication en février 2024 (année de référence : 2023), Wendel a obtenu le score maximal pour les indicateurs suivants :

- Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes (35/35)
- Indicateur 3 : Augmentation aux retours de congé maternité (15/15)
- Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10/10)

L'indicateur pour lequel Wendel n'a pas obtenu l'intégralité des points est l'indicateur 1 sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par âge et par catégorie socio-professionnelle.

La société Wendel est globalement composée de plus de femmes que d'hommes. En effet, lors de la dernière publication de l'index, 70 salariés ont été pris en considération pour effectuer les calculs des indicateurs, parmi lesquels 39 femmes (soit 56 % de l'effectif) et 31 hommes (44 % de l'effectif).

Les écarts de rémunération relèvent essentiellement :

- Peu de femmes sur le marché de l'emploi de l'investissement
- Peu d'hommes intéressés par certains métiers des fonctions dites « support »
- Ecart de rémunération important entre les différents métiers existants chez Wendel

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : Champ d'application

L'index sur l'égalité entre les femmes et les hommes s'applique uniquement en France. Toutefois, la société Wendel accorde une grande importance à l'égalité professionnelle, ainsi les objectifs et mesures indiqués dans cette présente décision s'applique à toutes les sociétés du groupe, quelque soit la localisation des bureaux, en cohérence avec les réglementations locales applicables.

ARTICLE 2 : Objectifs de progression

Les objectifs de progression fixés par la société Wendel sont les suivants :

2.1 – Indicateur 1 : Ecart de rémunération

- Contribuer à l'augmentation du nombre de femmes présentes sur le marché de l'emploi de l'investissement et de manière plus générale dans les filières financières
- Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Encourager la mixité des métiers et des équipes et contribuer à déconstruire les représentations mentales d'accessibilité à certains métiers

Article 3 : Mesures de correction

Afin d'atteindre les objectifs sus-cités, Wendel envisage, ou à d'ores et déjà mis en œuvre, les mesures de corrections suivantes :

3.1 - Rémunération et performance

- Révision annuelle des éléments constitutifs de la rémunération : une seule fois dans l'année pour tous les salariés afin de garantir l'égalité de traitement – seuls les éléments objectifs tels que la performance, la formation, les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité et d'activité ou l'expertise, sont pris en considération sans différenciation du sexe.
Les absences pour congé maternité / paternité / parentaux et adoption n'ont aucun impact sur la revue des rémunérations.
- Des critères de rémunération et d'identification de la performance basés sur les mêmes méthodes. Les cycles et méthode de revue de fin d'année sont révisés préalablement à chaque campagne d'évaluation de la performance et de révision de la rémunération et sont identiques et communs à toute l'entreprise. Un seul et même processus d'évaluation de fin d'année est applicable dans toute l'entreprise.
- Révision annuelle et mise à jour du Benchmark de rémunération pour un alignement complet entre fonction, métier, expérience, formation et marché pour chaque collaborateur.

3.2 - Formation

- Définition d'un plan de formation ambitieux chaque année dans le cadre des plans d'évolution de carrière afin de garantir l'évolution des compétences de chacun et permettre à toute catégorie d'emploi d'évoluer de façon constante et de ce fait, d'être mieux rémunérée
- Promouvoir l'accès aux femmes à l'éducation et aux études supérieures
- Promouvoir les métiers de l'investissement et mettre en place des programmes de mentorat pour les femmes afin de les aider à développer leur carrière professionnelle plus aisément
- Favoriser l'intégration des étudiantes dans des métiers en tension en leur offrant un stage de 3ème auprès de nos équipes informatique avec le soutien d'associations spécialisées

3.3 – Conditions de travail

- Mesures de suivi des conditions de travail s'assurant qu'il n'y a pas d'écart dans l'environnement de travail et garantissant que la qualité de vie au travail entre chaque catégorie socio-professionnelle est identique
- Mettre en place des mesures pour faciliter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, au travers de dispositifs venant renforcer la qualité de vie au travail, d'avantages sociaux, d'accompagnement dans la difficulté, etc à toutes les catégories d'emploi de la même façon, sans condition de genre ou de hiérarchie : politiques de congé parental équitables pour les hommes et les femmes, ; mise à disposition de fiches explicatives sur les congés spéciaux (ex : proche aidant,...) ; refonte de la charte télétravail ; mise à disposition de place en crèches pour tous les parents d'enfants de moins de 3 ans,...
- Alignement des mesures définies dans le plan d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes révisé chaque année avec l'index H/F pour garantir le traitement égal de chaque collaborateur quel que soit son âge, son sexe, sa catégorie professionnelle, etc.

3.4 - Recrutement

- Promouvoir la mixité des recrutements en veillant à ce que les processus de recrutement soient équitables et non discriminatoires pour encourager la mixité des équipes notamment par le recrutement d'une personne du sexe sous-représenté dans l'équipe qui recrute.

Article 4 : Durée et entrée en vigueur de la décision unilatérale

La présente décision est conclue pour une durée déterminée d'un an. Elle entre en vigueur dès lors qu'elle aura été déposée sur le site de déclaration gouvernemental dans les mêmes conditions que l'index égalité professionnelle.

Elle sera publiée sur le site internet de la société au plus tard le 29 février 2024. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, cette décision pourra être révisée ou dénoncée.

Article 5 : Information des représentants du personnel

Le Comité Social et Economique a été informé de la mise en place de cette décision portant sur l'instauration des objectifs de progression et des mesures de correction lors de la réunion du 9 février 2024.

Elle sera également mise à disposition des élus sur la base de données économiques, sociales et environnementales.

Fait à Paris, le 09 février 2024

Alexina PORTAL
Directeur des Ressources Humaines