

| Indicateur  | Points<br>Obtenus Index<br>2023 | Objectifs de progression et mesures de correction  |
|---|---------------------------------|--|
| <p><b>Indicateur 1 (40 points)</b><br/><b>Ecart de rémunération</b></p>                       | <p>5 points</p>                 | <p><i>NB : les métiers de la moyenne et haute joaillerie regroupent historiquement des populations « masculines ». A date, on constate un équilibre hommes / femmes en termes d'effectifs qui ne se traduit pas encore sur le critère de l'écart de rémunération du fait de l'ancienneté et du niveau d'expertise de la population masculine sur ces métiers spécifiques de la haute joaillerie et sertissage.</i></p> <p>Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste ou poste équivalent, à diplôme et expérience professionnelle équivalente.<br/>S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière.<br/>Structurer une revue salariale annuelle (ou biannuelle) avec comme points de vigilance les indicateurs de l'index égalité et procéder si besoin à un ajustement pour supprimer d'éventuels écarts à poste, expertise et performance équivalent.<br/>Mise en œuvre d'une politique de rémunération pilotée par une nouvelle fonction RH présente dans l'entreprise.<br/>Etude et Révision des classifications des salariés.</p> |
| <p><b>Indicateur 2 (35 points)</b><br/><b>Ecart de taux d'augmentations individuelles</b></p> | <p>25 points</p>                | <p><i>NB : une revue salariale établie en début d'année 2024 a permis d'atténuer ce résultat. Si l'index était calculé sur période des 12 mois glissants, l'indicateur obtiendrait 35 points</i></p> <p>Analyse des augmentations individuelles par sexe afin de garantir une vigilance accrue sur le taux de promotion professionnelle (% de promotion hommes / nombre d'hommes comparé au % de promotion de femmes / nombre de femmes)<br/>S'assurer de la suppression d'éventuels écarts de rémunération en matière d'augmentation individuelle pour une même fonction et/ou pour un même niveau de compétences, expertise technique et performance.</p>  |

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES POUR L'ANNEE 2023  
OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES CORRECTIVES

| Indicateur  | Points<br>Obtenus Index<br>2023      | Objectifs de progression et mesures de correction   |
|---|--------------------------------------|---|
| <b>Indicateur 3</b><br><b>Pourcentage de femmes augmentées au retour de congé maternité</b> | Absence de retour de congé maternité |   |
| <b>Indicateur 4 (10 points)</b><br><b>Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations</b>   | 0 point                              | <p>Accélérer le développement et la promotion des femmes tout au long de leur carrière</p> <p>S'assurer de la part des femmes dans les revalorisations salariales pour 2024 et à la mixité des effectifs</p> <p>Promotion des métiers via les réseaux sociaux afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes traditionnellement « masculins »</p> <p>Identification et suivi internes de femmes à potentiel.</p> <p>Diffusion d'un e-learning sur la prévention des agissements sexistes auprès de l'équipe dirigeante et managériale.</p> |
| <b>Total de Points Obtenus – Index 2023</b>   | 27                                   |   |
| <b>Nombre total de points pouvant être obtenus</b>  | 85                                   |   |
| <b>Résultat final sur 100 points</b>  | 32                                   |   |