

# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN ENGAGEMENT PRIORITAIRE INDEX 2023

Travailler au sein du GROUPE SAB, c'est bénéficier d'une politique ressources humaines respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément à la loi, les entreprises du Groupe évaluent leurs pratiques salariales au regard du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Comment est calculé cet index ?

L'index de l'égalité professionnelle correspond à une note sur 100, calculée en additionnant le score obtenu sur 5 indicateurs qui reflètent les mesures prises par l'entreprise en termes de rémunération, de promotion et d'avancement.



## SAB Rhodanienne

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : INCALCULABLE
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 35 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

Soit un total de 35 points sur 45 points.

---



## SAB Belmont

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 38 points sur 40
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 35 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15 points sur 15
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

Soit un total de 88 points sur 100 points.



## SAB MONTMERLE

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 33 points sur 40 => objectif de progression 35
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 35 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15 points sur 15
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10 => Objectif de progression 1

Soit un total de 83 points sur 100 points en nette progression.

L'index pour 2022 montre un retard dans la présence dans l'encadrement et les plus hauts niveaux de rémunération.

La société SAB MONTMERLE s'attachera à identifier des profils féminins à haut potentiel pour accompagner leur évolution et tenter de rééquilibrer la présence des femmes dans les plus hauts niveaux de rémunération.

La société SAB MONTMERLE s'attachera à réduire encore les écarts de rémunération constatés sur la population des jeunes ouvriers et sur les postes de cadres.



## SAB MATOUR

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 35 points sur 40 => Objectif de progression 38
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 35 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE en l'absence de retour de congés maternités
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10 => Objectif de progression 1 point

Soit un total de 70 points sur 100 points.

L'index pour 2022 affiche une note de 82 en nette progression.

L'objectif est de pouvoir atteindre la note de 85 au travers des mesures suivantes :

- Procéder aux augmentations des femmes en retour de congé maternité (pas de retour cette année pénalisant l'index)
- Travailler sur la formation des ouvrières
- Recruter ou faire évoluer la rémunération de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations en priorisant l'évolution par la formation



## SAB THEVENIN

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 39 points sur 40
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 35 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

Soit un total de 87 points sur 100 points.