

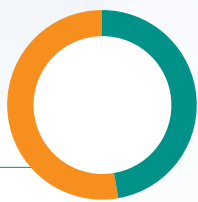


INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Baxter ? Depuis longtemps au cœur de notre politique RH...

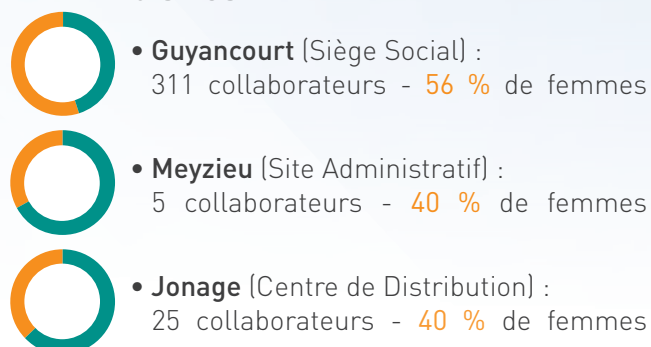
L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes figure depuis toujours au rang des principes fondamentaux qui sous-tendent la politique des Ressources Humaines chez Baxter.

Les femmes et les hommes de Baxter en quelques chiffres :



341 collaborateurs à fin décembre 2022
Les femmes représentent **54 %** de la population totale

3 sites :



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France a été déclarée grande cause nationale en 2018

Mai 2018 : présentation d'un plan d'actions global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

5 septembre 2018 : promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel avec la mise en place de l'index de l'égalité femmes-hommes.

L'index de l'égalité femmes-hommes en 4 questions :



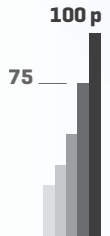
• Qui ?

Toutes les entreprises de 50 salariés et plus



• Quand ?

Tous les ans, au plus tard le 1^{er} mars.
1^{ère} publication pour les entreprises de 250 à 999 salariés : 1^{er} septembre 2019



• Quoi ?

5 indicateurs pour 100 points maximum. Objectif : permettre aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle, selon la méthode de calcul fixée. Si le total des points obtenus est inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des actions correctives sous peine de sanctions financières



• Comment ?

Publication des résultats sur le site internet de l'entreprise



Index de l'égalité femmes-hommes en 2022 – Baxter France obtient 91 points / 100



L'index de l'égalité femmes-hommes - où en sommes-nous chez Baxter ?

① Écart de rémunération (40 points)

Cet indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes par catégorie de postes équivalents et âge comparable.

Nombre de points obtenus : 36 points / 40

② Écart de répartition des augmentations individuelles (20 points)

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant de femmes que d'hommes.

Nombre de points obtenus : 20 points / 20

③ Écart de répartition des promotions (15 points)

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes. Objectif de cette mesure : contrer le phénomène du « plafond de verre ».

Nombre de points obtenus : 15 points / 15

④ % de collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité (15 points)

Origine de cette mesure : la maternité est le facteur ayant le plus d'impact sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.

Nombre de points obtenus : 15 points / 15

⑤ Nb de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

L'objectif est d'assurer une représentation plus équilibrée des deux sexes à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction.

Nombre de points obtenus : 5 points / 10

