



W E N D E L

DUE – FEVRIER 2025

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 2025 (année de référence : 2024), Wendel a obtenu le score maximal pour les indicateurs suivants :

- Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (35/35)
- Indicateur 3 : Augmentation aux retours de congé maternité (15/15)

Les indicateurs pour lesquels Wendel n'a pas obtenu l'intégralité des points sont l'indicateur 1 sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par âge et par catégorie socio-professionnelle et l'indicateur 4 sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Il est à noter que les salariés ayant plus de six mois d'absence au cours de la période de référence ne sont pas pris en compte même s'ils continuent d'être rémunérés par la société.

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 42 femmes (soit 60 % de l'effectif) et 28 hommes (40 % de l'effectif).

Les écarts de rémunération relèvent essentiellement des éléments suivants :

- 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'appliquent 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 dans les catégories de métier
- Encourager la mixité au sein des métiers et des équipes et combattre les *a priori* quant à l'accessibilité de certains métiers aux femmes

2.2 – Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

- Promouvoir la représentativité des femmes dans les fonctions de Direction
- Permettre à tous les collaborateurs de bénéficier de programmes de développement des compétences favorisant l'évolution de carrières et l'accès des salariés à des niveaux de qualifications supérieures, dans le respect de la parité
- Déterminer des programmes de rétention des talents en harmonie avec la vie personnelle des collaborateurs. Les situations personnelles et événements familiaux sont pris en compte dans ces plans de telle sorte qu'ils ne ralentissent pas la progression de carrière des collaborateurs.

Article 3 : Mesures de correction

Afin d'atteindre les objectifs sus-cités, Wendel envisage, ou a 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 tout 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 par sexe.
Aussi, les absences pour congés maternité / paternité / parentaux et d'adoption n'ont aucun impact sur la revue des rémunérations.
- Un seul et même processus d'évaluation de la performance est applicable dans toute l'entreprise. De plus, celui-ci suit des critères d'évaluation objectifs et une méthode définie.
- 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 pertinent en lien avec la nouvelle stratégie du groupe Wendel, dans le cadre des plans d'évolution de carrière afin de garantir l'évolution des compétences de chacun, afin de permettre à toutes les catégories d'emploi d'évoluer de façon constante et, de ce fait, d'être mieux rémunérée.
- Promouvoir les métiers de l'investissement.

3.3 – Conditions de travail

- Mesures de suivi des conditions de travail, pour s'assurer qu'il n'y ait pas d'écart de traitement au sein de l'environnement de travail et garantir que la qualité de vie au travail est identique parmi les différentes catégories socio-professionnelles
- Mise en place de dispositifs de qualité de vie au travail, d'avantages sociaux, d'accompagnement dans la difficulté, etc. en faveur de tous les employés, sans discrimination quant à leur position hiérarchique ou leur sexe : mise à disposition de fiches explicatives sur les congés spéciaux (ex : proche aidant, etc.) ; mise à disposition de place en crèches pour tous les parents d'enfants de moins de 3 ans, etc.
- Alignement des mesures définies dans le plan d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; plan 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

- Encourager la mixité des équipes notamment lors des recrutements et encourager le recrutement d'une personne du sexe sous-représenté dans l'équipe qui recrute si l'équilibre n'est pas atteint.

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 du gouvernement dédié, 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 2025. 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 20 février 2025.

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

Fait à Paris, le 20 février 2025

Signed by:

18174EC09E3F4A2...

Laure DELABEYE

Directrice des Ressources Humaines