



W E N D E L

I N D E X E G A L I T E - 28.02.2025

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi « Avenir Professionnel », complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, Wendel a calculé l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a obtenu **un résultat de 80 sur 100 pour l'année 2024**.

Contexte

Promulguée le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la mise en place de mesures permettant la réduction de potentielles inégalités dans les entreprises d'au moins 50 salariés : chaque année, un index de l'égalité professionnelle au sein de chaque filiale doit être publié.

Pour les sociétés de moins de 250 salariés, catégorie dans laquelle entre Wendel, l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes est composé de quatre indicateurs et est noté sur 100 points :

- le 1^{er} indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, noté sur 40 points ;
- le 2^e indicateur mesure les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes, noté sur 35 points ;
- le 3^e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après un congé maternité, noté sur 15 points;
- enfin, le 4^e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations, noté sur 10 points.

Périmètre de calcul et période de référence de l'index

Pour le calcul de son index, Wendel a pris en compte ses effectifs basés en France (comme la loi l'exige).

Sont exclus de ce périmètre : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés effectuant une mission pour Wendel mais mis à disposition par une entreprise externe, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée, à l'exception du calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité.

La période de référence pour le calcul de cet index va du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Présentation des résultats de l'index 2024

Comme l'année dernière, Wendel a appliqué la même méthode de cotation des postes utilisée dans le cadre des revues de performance de fin d'année, permettant de classer les postes en trois grandes familles : employés, cadres intermédiaires et cadres supérieurs. Elles sont fondées sur une grille comportant 3 critères d'évaluation, que sont l'expertise métier, l'autonomie et les responsabilités ainsi que l'encadrement d'équipe ou de prestataires externes, chacun noté de 1 à 5 selon le poste occupé.

La société Wendel effectue des campagnes de revues salariales une fois par an pour tous les collaborateurs de l'entreprise. Lors de ces campagnes annuelles, la rémunération de tous les salariés, y compris ceux absents pour quelque motif que ce soit, est étudiée en fonction de la performance individuelle et collective, des benchmarks par métier, du taux d'inflation et des pratiques locales de marché étudiées.

Wendel a obtenu l'intégralité des points aux indicateurs sur le taux d'écart d'augmentation et sur le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

Précisions sur le calcul de l'index

Le score de Wendel est calculé comme indiqué ci-après et selon les quatre indicateurs mentionnés ci-dessus pour une entreprise de moins de 250 salariés.

1. Indicateur concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (sur 40 points)

Pour cet indicateur, les salariés présents plus de 6 mois au cours de la période de référence sont répartis par catégories socio-professionnelles (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) et par tranche d'âge (moins de 30 ans ; 30 à 39 ans ; 40 à 49 ans et plus de 50 ans). Il faut qu'il y ait au moins 3 personnes de chaque sexe dans chaque catégorie afin que celle-ci soit prise en compte pour le calcul de l'index.

Ne sont pas pris en compte les stagiaires, apprentis et mandataires sociaux.

Il n'est pas possible de déroger aux tranches d'âge définies par la loi, ni de rendre notre index incalculable.

Score obtenu par Wendel : 25/40

2. Indicateur concernant l'écart du taux d'augmentation entre les femmes et les hommes (sur 35 points)

Cet indicateur mesure les écarts entre le nombre de femmes augmentées et le nombre d'hommes augmentés au cours de la période de référence. Si le sexe sous-représenté dans l'indicateur 1 est favorisé, l'Etat considère qu'il s'agit d'une mesure visant à corriger les écarts de salaire et attribue d'office l'intégralité des points quel que soit le niveau d'écart.

Score obtenu par Wendel : 35/35

3. Indicateur concernant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (sur 15 points)

Cet indicateur vise à réduire les écarts de rémunération liés à la maternité et à rétablir l'équilibre si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé.

À titre indicatif, pour cet indicateur, il n'y a pas de juste milieu, soit on obtient 0 point, soit on en obtient 15, soit l'indicateur est incalculable.

Score obtenu par Wendel : 15/15

4. Indicateur concernant le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (sur 10 points)

Cet indicateur mesure le nombre d'hommes et le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

À titre indicatif, le nombre de points obtenus diminue en fonction du nombre de salariés du sexe sous-représenté, quel que soit le sexe. Pour avoir l'intégralité des points, il faut qu'il y ait 4 ou 5 personnes du sexe sous-représenté.

Score obtenu par Wendel : 5/10

Politique de Wendel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En cohérence avec sa stratégie ESG (Environnement, Social, Gouvernance), Wendel a défini une politique de diversité cohérente avec son profil d'entreprise constituée d'une équipe resserrée de 87 professionnels de l'investissement occupant des fonctions de nature très diverses.

Wendel a construit un plan d'égalité autour de quatre domaines d'actions :

- l'embauche ;
- la formation professionnelle ;
- la rémunération effective ;
- et, l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale.

Pour les sociétés de moins de 250 salariés, la loi impose d'avoir, *a minima*, trois domaines d'actions dans le cadre de son plan d'égalité. Ainsi, avec ses quatre thématiques, Wendel démontre son engagement sur les sujets de parité.

Par ailleurs, Wendel a signé la Charte de France Invest (Association des investisseurs pour la croissance) visant à favoriser la parité entre les femmes et les hommes chez les acteurs du capital investissement français et les entreprises qu'ils accompagnent. Pour consulter cette charte, cliquez [ici](#).

La représentation des femmes au sein de l'effectif de Wendel en 2024 était la suivante pour le périmètre France :

- 58 % de femmes au sein de son effectif ;
- 40 % de femmes ayant des fonctions de management ;
- 100 % de femmes parmi les personnes qui ont été recrutées.

Plus spécifiquement, au sein de l'équipe d'investissement de Wendel, la représentation était la suivante :

- 45 % de femmes au sein de son équipe d'investissement.