

DECISION UNILATERALE
RELATIVE A LA FIXATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION
DANS LE CADRE DE L'INDEX EGALITE HOMME FEMMES 2023
PORTANT SUR L'ANNEE CIVILE 2022

PARIS, le 21 février 2023

PREAMBULE

Conformément au décret n°2022-243 du 25 février 2022 et aux articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail, lorsque la note globale obtenue par l'entreprise au regard de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points, l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Article 1 : Définition des objectifs de progression pour chaque indicateur concerné

- Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que malgré les efforts engagés par la **Société Bryan Garnier & CO**, cette dernière constate que les femmes sont sous-représentées dans les effectifs globaux de l'entreprise, d'où un indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 14,4 % constaté en faveur des hommes au niveau de l'Index 2023 portant sur l'année civile 2022, selon une répartition des salariés par niveau d'expérience / de responsabilité : *cadre junior, cadre intermédiaire, cadre supérieur*.

La **Société Bryan Garnier & CO** constate une nette réduction de l'écart de rémunération par rapport à l'année civile précédente où un écart de rémunération de 39,3 % était constaté en faveur des hommes. La répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle (CSP) n'était pas pertinente.

La **Société Bryan Garnier & CO** a pour objectif de réduire davantage l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Au titre de l'année civile 2023 (Index 2024), la Société a pour objectif que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes soit inférieur à 10 %.

- Indicateur 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La **Société Bryan Garnier & CO** a pour objectif, d'augmenter au maximum la proportion de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de la société dans le cadre soit de promotions internes soit de recrutements externes.

Article 2 : Publicité de la présente décision unilatérale

Conformément à l'article 3 du décret n°2022-243 du 25 février 2022, au plus tard le 1^{er} mars 2023, les objectifs de progression définis dans la présente décision unilatérale seront publiés sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le résultat de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que les objectifs de progression seront également soumis à la consultation du Comité social et économique.

La Direction

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a central vertical stroke, positioned below the text 'La Direction'.