



MFEX by Euroclear publie le niveau de son Index d'égalité entre les femmes et les hommes

MFEX by Euroclear publie le niveau de son Index d'égalité entre les femmes et les hommes. Conformément aux dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, MFEX by Euroclear publie le niveau de son Index d'égalité entre les femmes et les hommes pour 2022.

Cet Index amène les entreprises françaises de plus de cinquante salariés à s'évaluer chaque année dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Bâti autour de quatre indicateurs calculés sur un total de 100 points, l'Index mesure différentes données :

- écarts de rémunération
- écarts dans les taux d'augmentations
- augmentation au retour de congé maternité
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations

En deçà d'un seuil de 75 points sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre des mesures correctives, dans un délai de trois ans.

Pour 2022, MFEX by Euroclear en France a obtenu une note de 83 points.

Cette note est supérieure à celle de 71/100 obtenue en 2021 au titre du même index.

La note globale de l'Index traduit la volonté de MFEX by Euroclear d'agir pour la réduction des écarts entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux de l'entreprise, notamment en encourageant les femmes à s'orienter vers des fonctions managériales, en maintenant un écart de rémunération minimal par niveau et en assurant une égalité de rémunération pour les femmes bénéficiant d'un congé maternité.

Le détail de points par indicateur est le suivant :

- Indicateur écart de rémunérations : 33/40
- Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 25/30
- Indicateur retour de congés maternité : 15/15
- Indicateur hautes rémunérations : 10/10

MFEX by Euroclear est attachée à assurer l'égalité hommes/femmes et la mixité au sein de l'organisation et mettra tout en œuvre à continuer augmenter ce niveau de points en 2023.



Objectifs de progression :

Ecart de rémunération : note 33/40

L'entreprise se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de rémunération, en réduisant annuellement les écarts de rémunération non justifiés, qui ne reposeraient pas sur des critères objectifs et pertinents, de manière à assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

MESURES :

- Veiller et s'assurer à la bonne répartition des budgets alloués aux augmentations afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en cas d'absence d'explication objective pouvant justifier les écarts salariaux constatés.
- Assurer une équité des rémunérations à l'embauche pour toutes les catégories socio-professionnelles en déterminant lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste.

Écart de taux d'augmentations individuelles : note 25/30

L'entreprise se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de taux d'augmentation individuelles, visant à réduire les écarts de rémunération observés chaque année.

Pour cela, avant chaque période d'augmentations individuelles, il sera rappelé à chaque manager les obligations légales en matière d'égalité salariale.



MFEX by Euroclear France gender equality index

Gender equality index in France

Gender equality index in France

In compliance with the provisions of the French law of 5 September 2018 on the freedom to choose one's professional future, MFEX by Euroclear has published its gender equality index for 2022.

This index enables French companies with more than 50 employees to evaluate, on a yearly basis, aspects related to professional gender equality.

Built around four key indicators calculated over a total of 100 points, the index measures different types of data:

- salary gaps
- gaps in wage increases
- salary increase upon return from maternity leave
- number of employees of the underrepresented gender among the ten employees who received the best remunerations.

Companies that do not score 75 points out of a total of 100 points must define and implement remedial measures within three years.

For 2022, MFEX by Euroclear in France obtained a score of 83 points.

This score is higher than the 71/100 score obtained in 2021 for the same index.

The total index score reflects MFEX by Euroclear's commitment to reducing the gender gap at all levels of within the organisation, by encouraging women to move into managerial positions, maintaining a minimum pay gap per level and ensuring equal pay for women on maternity leave.

The detail of points per indicators is the following:

- salary gaps: 33/40 points
- gaps in wage increases: 25/30 points
- salary increase upon return from maternity leave: 15/15 points
- number of employees of the underrepresented gender among the ten employees who received the best remunerations: 10/10 points

The company, which is committed to gender equality and diversity within the organization, will make every effort to continue to increase this level of points in 2023.



Progress targets:

Salary gap: score 33/40

The company sets a target to improve the indicator concerning the salary gap, by annually reducing unjustified pay gaps that are not based on objective and relevant criteria, in order to ensure equal pay for women and men for the same work or for work of equal value.

MEASURES:

- Monitor and ensure the proper distribution of budgets allocated to salary increases in order to reduce the pay gap between men and women in the absence of an objective explanation to justify the pay gap.
- Ensure that all socio-professional categories are paid fairly when they are recruited, by determining the level of basic pay for a given position when an employee is recruited.

Gaps in wage increases: score 25/30

The company sets a target for progress on the indicator concerning the gap in the rate of individual increases, with the aim of reducing the pay gaps observed each year.

To achieve this, each manager will be regularly reminded of the legal obligations in terms of equal pay before each period of individual increases.