

Conformément aux dispositions de la loi Avenir visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de la loi Rixain visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, DPWM publie annuellement les résultats de l'index égalité professionnelle Femmes-Hommes défini aux articles L.1142-7 et suivants et D.1142-2 et suivants du Code du travail.

Bâti autour de quatre indicateurs calculés sur un total de 100 points, cet index mesure, chaque année, différentes données en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La note relative à l'index d'égalité de l'égalité femmes-hommes est de 55% sur le périmètre de l'Unité Economique et Sociale Degroof Petercam France pour l'année 2024.

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 visant à faire progresser sa note sur les indicateurs concernés.

- Indicateur écart de rémunérations : 0/35
 - Objectifs : Garantir un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes
 - Garantir le maintien de la rémunération pour les salariés pendant le congé maternité
 - Revue salariale une comparaison par métiers de la rémunération des femmes et des hommes se trouvant dans une situation comparable au regard des critères suivants : niveau de formation, expérience, performance professionnelle, niveau de responsabilité, classification. Si un écart de plus de 10% est relevé entre la rémunération des femmes et la rémunération médiane des hommes, une revue sera effectuée par les ressources humaines avec le management. En l'absence de justification objective, des mesures correctives seront définies avec la Direction.
- Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Indicateur retour de congés maternité : 15/15
- Indicateur hautes rémunérations : 5/10
 - Objectifs : revue annuelle afin de veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction
 - Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction, et favoriser, à compétences égales, le recrutement d'un candidat de sexe