**INDEX SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE**

**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

« *Nos membres d’équipe sont notre ressource la plus importante.* » (extrait du Code de conduite professionnelle et de déontologie de Zimmer Biomet).

Pour créer une culture du respect, Zimmer Biomet s’engage à respecter les lois pour avoir un lieu de travail sain et sûr. Nous nous engageons à défendre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au quotidien à travers différentes actions : recrutement, politique salariale, formation continue…

Zimmer Biomet (France) vous partage son index portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet index comprend quatre à cinq indicateurs, en fonction de l’effectif, calculés selon un barème de points défini par décret :

* Écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
* Écart de taux d’augmentations individuelles entre les femmes et les hommes,
* Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes,
* Proportion de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour lorsque des augmentations sont intervenues pendant la durée de leur congé,
* Nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour la période de référence 2024 (du 1er janvier au 31 décembre) :

* + L’index de **Zimmer Biomet France SAS** est de **79** points sur 100.
  + L'index de **Biomet France SARL** est de **84** points sur 100.
  + L’index de **Medtech SAS** est de **76** points sur 100.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Biomet France Sarl** | **Zimmer Biomet France SAS** | **Medtech SAS** |
| Écart de rémunération entre les femmes et les hommes | 29/40  Objectif de progression : 30/40 | 29/40  Objectif de progression : 30/40 | 31/40  Objectif de progression : 32/40 |
| Écart de taux d’augmentations individuelles entre les femmes et les hommes | 20/20  Objectif de progression :  Note maximale, pas d’objectif à renseigner | 35/35  Objectif de progression :  Note maximale, pas d’objectif à renseigner | 35/35  Objectif de progression :  Note maximale, pas d’objectif à renseigner |
| Écart de promotions entre les femmes et les hommes | 15/15  Objectif de progression :  Note maximale, pas d’objectif à renseigner | Non applicable | Non applicable |
| Proportion de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour lorsque des augmentations sont intervenues pendant la durée de leur congé | 15/15  Objectif de progression :  Note maximale, pas d’objectif à renseigner | 15/15  Objectif de progression :  Note maximale, pas d’objectif à renseigner | 0/15  Objectif de progression : 15/15 |
| Nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations | 5/10  Objectif de progression : 10/10 | 0/10  Objectif de progression : 5/10 | 10/10  Objectif de progression :  Note maximale, pas d’objectif à renseigner |
| **Note de l’index** | **84/100** | **79/100** | **76/100** |