

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 1^{er} 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 <u>Mesure de correction :</u> Etudes de salaire individuelles si suspicion d'écart et utilisation de l'enveloppe d'augmentation annuelle pour réduire les écarts.	29/40 Objectif de progression : 30/40	31/40 Objectif de progression : 32/40 <u>Mesure de correction :</u> Réaliser un bilan annuel des écarts de rémunération par poste, ancienneté et performance pour corriger les écarts de rémunération
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 <u>Mesure de correction :</u> Mettre en place un dispositif systématique de vérification et d'ajustement, le cas échéant, de la rémunération des salariées au retour de congé maternité, afin de garantir l'absence de rupture dans l'évolution salariale liée à l'absence, dans le respect des procédures internes du Groupe
Nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5/10 Objectif de progression : 10/10 <u>Mesure de correction :</u> Favoriser le recrutement de femmes sur les postes à responsabilité	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

