

**OBJECTIFS DE PROGRESSION RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**PREAMBULE**

A la suite de la publication de l'index 2022 de la Société D2L Group et des résultats suivants obtenus (voir ci-dessous), la Direction souhaite définir plusieurs objectifs de progression relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0,7	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,7	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	20	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>84</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>84</b>		<b>100</b>

C'est dans cette perspective que la Société est amenée à définir les présents objectifs de progressions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à supprimer les écarts qui pourraient être constatés alors même que ces différences ne seraient pas justifiées de manière objective.

A cet effet, la Société définit les volets d'action suivants :

- Le premier volet vise à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Le deuxième volet vise à étudier la situation individuelle des salariés de retour de congé maternité concernant les évolutions salariales survenue pendant la période de référence.

**ARTICLE 1 – Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

La société D2L Group s'engage, chaque année, à :

- Analyser la composition des rémunérations des femmes et des hommes afin d'identifier tout écart salarial injustifié à emploi comparable en tenant compte des compétences, de l'expérience, de l'ancienneté et des qualifications professionnelles ;
- Mettre en place des mesures correctrices si nécessaire.

Avant toute décision d'augmentation de rémunération individuelle, la Société s'engage à vérifier que cette modification n'entraîne pas d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la même catégorie professionnelle.

**ARTICLE 2 – Mesures relatives aux évolutions de rémunération des salariées de retour de congé de maternité**

Dans le cadre des entretiens professionnels organisés aux bénéficiaires des salariées de retour de congé de maternité, un échange spécifique sera organisé concernant les éventuelles évolutions de rémunération survenues sur la période de référence au sein de l'équipe de rattachement ou du service.

Le cas échéant, une augmentation de salaire sera étudiée afin de supprimer tout écart de rémunération entre la salariée de retour de congé de maternité et les autres salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle (en tenant compte des compétences, de l'expérience et de l'ancienneté).

A l'inverse, si aucune augmentation n'est attribuée, la Direction s'engage à en justifier les motifs.

Cet échange sera formalisé par la création d'une rubrique dédiée sur le document support des entretiens professionnels mis à disposition des managers.

### **ARTICLE 3 – Formalités**

La présente décision sera publiée sur le site internet de la Société D2L Group et sera portée à la connaissance des salariés par affichage.

Fait le 30 décembre 2022,

A Saint André de Corcy,

**Alice BRICOURT**  
*Head of People and Contracts*  
