

## LETTRE D'INFORMATION

DATE : 18/02/2021

### Mesure des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En France, les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 19% à ceux des hommes, selon des chiffres publiés par le ministère du Travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, Carrier SCS (Carrier HVAC France et Profroid) a mis en place le suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur une période de référence de 12 mois, conformément au décret n°2019-15 publié le 9 janvier 2019.

Cinq indicateurs composent l'index de l'égalité et sont calculés sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année encourue. Ils génèrent un score maximum de **100 points** :

- ❖ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes ;
- ❖ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes ;
- ❖ L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- ❖ Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- ❖ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Dans le cadre de l'étude, les salariés sont répartis selon **quatre tranches d'âge** (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) et **quatre catégories socio-professionnelles** (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres). L'étude prend en compte la rémunération au sens de l'article L.3221-3 du Code du travail.

Les mesures étudiées sur le sujet, qui s'inscrivent dans les initiatives de **Diversité & Inclusion** de CARRIER, ont permis à l'entreprise d'obtenir un score total de **92 points** pour l'année 2020, soit **6 points supplémentaires** par rapport à 2019, et **16 points** par rapport à 2018. Cette progression est due à la poursuite de notre attention portée particulièrement sur la réduction des écarts dans la répartition des augmentations individuelles de salaire, et à l'arrivée d'une seconde femme dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.