

Index Essity 2025 - Egalité professionnelle

En application de l'article L. 1142,8 du code du travail et au titre de la loi portant sur la liberté de choisir son avenir, L. n°2018-771, 5 septembre 2018, art. 104,107.

Répartition par entité juridique au sens légal	Index	Etablissements concernés
UES Essity EF EOF	99	Gien, Hondouville, Kunheim (support, R&D) et Saint Ouen
Essity PLD France	82	Usine de Kunheim , usine du Theil, Saint-Ouen (commercial PLD)
BSN Medical	93	Usine Vibraye
BSN Radiante	79	Le Mans et Châtellerault
Radiante	INCALCULABLE	Usine Châtellerault

1 * Effectif insuffisant pour constituer un échantillon représentatif

Détail des indicateurs des Index Essity 2025 - Egalité professionnelle

En application du décret n° 2021-265 du 10 mars 2021

Indicateurs	UES Essity EF EOF	Essity PLD France	BSN Medical	BSN Radiante	Radiante
1 - Ecart de rémunération	39	35	39	27	INCALCULABLE
2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles	20	20	35	35	15
3 - Ecart de taux de promotion	15	15	NON-APPLICABLE (Société de moins de 250 salariés)	NON-APPLICABLE (Société de moins de 250 salariés)	NON-APPLICABLE (Société de moins de 250 salariés)
4 - % de salariés augmentées à leur retour de congé maternité	15	INCALCULABLE	INCALCULABLE	15	15
5 - Nombre de femmes dans les 10 plus hauts salaires	10	0	5	5	5
Total des indicateurs calculables	99	70	79	67	20
Index Total	99	82	93	79	Incalculable

2 * Effectif insuffisant pour constituer un échantillon représentatif

Index égalité et rémunération entre les femmes et les hommes en 2025

Le score de la société Essity PLD France s'élève à 84 points sur 100 au titre de l'année 2025.

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Essity PLD France a été établi en 2025 sur la base des 5 indicateurs de mesure applicables aux entreprises dont l'effectif est de plus de 250 salariés, conformément aux dispositions de l'article D.1142-2 du Code du travail :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de poste et par tranche d'âge équivalents	35/40
2. Ecart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20/20
3. Ecart de taux de promotion	15/15
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	NC *
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.	0/10

* Non calculable

Indicateurs calculables Essity PLD France	70 / 85
Note globale Essity PLD France (Obtenue en application de la règle de la proportionnalité)	82 / 100

Principes de l'analyse :

- Périmètre analyse : 504 salariés
- 4 tranches d'âge
- Catégories de postes analysées selon les catégories socio-professionnelles (CSP) suivantes : Ouvriers / Employés / Techniciens & agent de maîtrise (y compris Techniciens art. 36) / Ingénieurs & cadre

Dans ce contexte, Essity PLD France poursuit ses différentes initiatives visant à améliorer la représentativité des femmes dans ses activités et de ce fait à réduire les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes :

- L'équité salariale est garantie par notre politique de rémunération. Nous nous engageons à améliorer la représentativité des genres à tous les niveaux afin de pouvoir prendre en compte l'effectif valide et ainsi réduire les écarts de rémunération H/F.
- L'augmentation de la répartition femme homme au bénéfice des femmes permettra en outre d'augmenter le nombre de femmes bénéficiaires de promotions professionnelles.

Essity PLD France entend poursuivre ses initiatives pour dépasser dans l'année à venir les 85 points requis.

Index égalité et rémunération entre les femmes et les hommes en 2025

Le score de la société BSN Radiante s'élève à 79 points sur 100 au titre de l'année 2025.

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de BSN Radiante a été établi en 2025 sur la base des 4 indicateurs de mesure applicables aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, conformément aux dispositions de l'article D.1142-2-1 du Code du travail :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de poste et par tranche d'âge équivalents	27/40
2. Ecart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	35/35
3. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	15/15
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.	5/10

Indicateurs calculables BSN Radiante	67 / 85
Note globale BSN Radiante(Obtenue en application de la règle de la proportionnalité)	79 / 100

Principes de l'analyse :

- Périmètre analyse : 121 salariés
 - Dont un effectif valide de 111 salariés (Point 1)
- 4 tranches d'âge
- Catégories de postes analysées selon la nouvelle classification conventionnelle, ayant pour conséquence de supprimer la catégorie socio-professionnelles (CSP) « Employé »
 - Soit deux catégories de comparaison : agent de maitrise et technicien / cadre

Dans ce contexte, BSN Radiante poursuit ses différentes initiatives visant à améliorer la représentativité des femmes dans ses activités et de ce fait à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- L'équité salariale est garantie par notre politique de rémunération. Nous nous engageons à améliorer la représentativité des genres à tous les niveaux afin de pouvoir prendre en compte l'effectif valide et ainsi réduire les écarts de rémunération H/F.
- Pour l'indicateur relatif aux 10 plus hautes rémunérations, il y a peu de postes de ce niveau dans l'entreprise. Nous nous engageons à mettre tout en œuvre, en cas de vacance d'un poste managérial de ce niveau, pour embaucher une femme à profil équivalent afin de rétablir l'équilibre entre les rémunérations.
- En outre, Essity s'engage à garantir une politique en matière de diversité et inclusion, traduisant la volonté du Groupe de fournir un milieu de travail inclusif pour tous les genres, identités ethniques et raciales, orientations sexuelles, générations et capacités et de permettre aux gens de s'épanouir et de contribuer pleinement à l'organisation.

BSN Radiante entend poursuivre ses initiatives pour dépasser dans l'année à venir les 85 points requis.

