

Index Essity 2022 - 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
Essity Opérations France	94	Gien, Hondouville, Kunheim et Saint Ouen
UES Essity France	92	Saint Ouen et usine du Theil
BSN Medical	95	Usine Vibraye
BSN Radiante	80	Le Mans et Châtelleraut
Radiante	INCALCULABLE*	Usine Châtelleraut

* Effectif insuffisant pour constituer un échantillon représentatif

Détail des indicateurs des Index Essity 2022 - Egalité professionnelle

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

Indicateurs	Essity Opérations France	UES Essity France	BSN Medical	BSN Radiante	Radiante
1 - Ecart de rémunération	39	37	40	25	INCALCULABLE*
2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles	20	20	35	35	25
3 - Ecart de taux de promotion	10	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	15	15	15	15
5 - Nombre de femmes dans les 10 plus hauts salaires	10	5	5	5	10
Total des indicateurs calculables	94	92	95	80	50
Index Total	94	92	95	80	INCALCULABLE*

* Effectif insuffisant pour constituer un échantillon représentatif

Index égalité et rémunération entre les femmes et les hommes 2022

Le score de la société BSN Radiante s'élève à 80 points sur 100 au titre de l'année 2022.

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de BSN Radiante a été établi en 2022 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	25/40
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

Note globale BSN Radiante 80 / 100

Principes de l'analyse :

- Périmètre analyse : 124 salariés
 - Dont un effectif valide de 79 salariés (Point 1)
- 4 tranches d'âge
- Catégories de postes analysées selon les catégories socio-professionnelles (CSP) définies dans la convention collective applicable applicable (Ouvriers employés / agent de maîtrise 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 :

- Essity aspire à avoir un leadership équilibré entre les sexes à tous les niveaux. Ici, nous avons déjà fixé un objectif précis: avoir une répartition des sexes de 40 à 60 dans les postes de direction d'ici 2025
- 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.
- 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 permet 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.



essity