

OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN D'IKOS CONSULTING

Instauré par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise notamment à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les résultats obtenus sur l'année 2023, par IKOS Consulting, pour chacun des cinq indicateurs de l'index sont les suivants :

- **Indicateur 1** : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38 sur 40 points ;
- **Indicateur 2** : Écart de taux d'augmentations individuelles de salaires : 10 sur 20 points ;
- **Indicateur 3** : Écart de répartition des promotions : 15 sur 15 points ;
- **Indicateur 4** : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : 15 sur 15 points ;
- **Indicateur 5** : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5 sur 10 points.

IKOS Consulting a donc obtenu la note de **83 points sur 100** sur l'année 2023.

Ce score étant inférieur à 85 sur 100, IKOS Consulting a l'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Les objectifs de progression sur l'année 2023 sont les suivants :

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

IKOS Consulting se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur.

Pour cela, l'entreprise continue à :

- Assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, dès l'embauche, pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise. S'assurer que les écarts ne se créent pas dans le temps en mettant en place une analyse comparée des salaires en fin d'année. Tout écart identifié sera alors analysé pour en comprendre les raisons.

Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaires

IKOS Consulting se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur.

Pour cela, l'entreprise continue à :

- Appliquer des revalorisations salariales pour chaque salarié en fonction de sa compétence technique et de son implication peu importe son sexe ou son poste,
- Porter attention lors de chaque révision salariale à une cohérence dans les moyennes d'augmentations entre les femmes et les hommes à compétences et parcours équivalent.

Si toutefois un écart est constaté, ce dernier doit être analysé pour en comprendre les raisons.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations



IKOS Consulting se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté à cet indicateur de l'index.

Pour cela, l'entreprise maintient ses efforts en :

- Veillant à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour permettre à chacun de monter en responsabilité en se basant sur des critères d'évolution fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance ;
- Veillant à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment sur des postes au niveau des 10 plus hautes rémunérations.