

# Index Égalité H/F- Année 2023 au titre de 2022

Depuis la loi du 5 septembre 2018, l'entreprise est tenue de calculer et de publier un indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Notre Index 2023 : 41/100

4 critères sont pris en compte pour le calcul de l'index :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 0/40
- l'écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes : 35/35
- le pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité : N/C
- le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

L'entreprise AMETEK SAS évolue dans un environnement industriel proposant des métiers techniques et en itinérance représentés majoritairement par des hommes ce qui explique le déséquilibre structurel de nos effectifs et par la même de certains indicateurs de l'index.

En 2023, notre score est de 41/100 et s'est légèrement dégradé comparé à 2022 pour plusieurs raisons :

- L'indicateur « Ecart de rémunération » pour être valable doit, dans notre cas, être basé sur les Catégories Sociaux Professionnelles et âge (Ouvriers, ETAM, Cadres). Ce critère est non représentatif de notre population car élimine de facto un certain nombre de catégories d'effectifs du fait des seuils à respecter (a minima 3 hommes / 3 femmes pour être prise en compte).

Nous n'avons pas pu calculer cette année notre indicateur sur le pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité n'ayant pas eu de congé maternité en 2022 ; ce critère est donc non calculable et ne nous fait pas gagner de points comparés à 2022.

AMETEK SAS entend poursuivre ses efforts sur l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes.

A ce titre, nous maintenons nos actions sur le recrutement de profils féminins dans nos métiers techniques ; nous pouvons souligner l'embauche de 3 femmes cadres en 2022.

De plus, grâce à différentes actions menées, nous constatons une réduction des écarts de rémunérations sur l'année 2022 malgré une masculinité très présente sur nos métiers itinérants et commerciaux éligibles aux parts variables.

Enfin, nous veillerons à adopter en concertation avec le CSE une autre méthode de calcul plus pertinente au titre de 2024 avec la refonte des classifications liée à la Nouvelle Convention Collective.