

**INDEX EGALITE FEMMES HOMMES  
ANNEE DE REFERENCE 2023  
OBJECTIFS DE PROGRESSION**

La Société BONCOLAC dont le siège social est situé à Toulouse, sis 183 avenue des Etats-Unis prise en la personne de son représentant légal domicilié au dit siège ;

**INDEX EGALITE FEMMES / HOMMES**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'index de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

La société a obtenu la note de 81 points à l'index calculé en 2024 au titre de l'année 2023. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	39	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	20	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	10	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0		15	0
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>		<b>69</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>		<b>81</b>		<b>100</b>

La société est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (39/40), de promotions (10/15), et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0/10).

**IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :**

**Article 1 - Champ d'application**

Les objectifs de progressions s'appliquent à la société BONCOLAC.

La société s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant en œuvre les actions qui y sont associées ; Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de la société, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

## **Article 2 – Indicateur lié aux écarts de rémunération**

Objectif : se rapprocher au plus près des 40 points en réduisant l'écart de rémunération constaté en faveur des hommes à moins de 0.5 %.

Pour cela, la société s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans la société.

## **Article 3 – Indicateur lié aux écarts de promotions**

Objectif : se rapprocher au plus près des 15 points en réduisant l'écart de promotion constaté en faveur des hommes.

Pour cela, la société met en place un pilotage équilibré des campagnes de promotions tout en maintenant une prise de décision basée uniquement sur des critères objectifs et de compétences professionnelles.

## **Article 4 – Indicateur lié au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Objectif : se rapprocher au plus près des 10 points en mettant en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des 2 sexes dans les principales fonctions de Direction de la société.

Pour cela, la société s'engage à :

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de Direction ;
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des 2 sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de Direction.

## **Article 5- Durée de l'accord**

Le présent dispositif est mis en place pour l'année 2024.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de la société.

Fait à Toulouse, le 29 février 2024

En 1 exemplaire original.



Mme Résurrection CHAUSSINAND  
Directrice des Ressources Humaines