

Index de l'égalité Femmes-Hommes France (pub. 2021)

Décret n° 2019-15 du 08 janvier 2019 ; Article D.1142-2

Depuis 2019, les entreprises françaises du secteur privé de plus de 50 employés, ayant une entité juridique en France, doivent évaluer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les résultats sont d'ordre public et doivent obligatoirement être publiés avant le 1^{er} mars de l'année suivante sur le site dédié du Ministère du travail, au sein des entreprises et sur le site Web de la société.

Un minimum de 75 points est nécessaire pour être en conformité.

En cas de résultats en dessous de 75 points, les entreprises ont 3 ans pour s'engager à réduire les écarts de rémunérations par la mise en place d'actions concrètes, dont une politique salariale d'égalité de traitement et de rattrapage de niveau de salaires.

Les entreprises de plus de 50 employés ne répondant pas à l'obligation de publication, de concertation avec leurs CSE et de mise en œuvre d'actions correctives effectives seront pénalisées jusqu'à hauteur de 1% de la masse salariale annuelle.

Les 4 indicateurs retenus pour la société Geosys SAS sont :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par âge et catégorie d'emploi
- L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
- Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Le rapport entre le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 rémunérations les plus élevées.

La société Geosys SAS, dans ses efforts constants depuis 2016 de gommer les inégalités de traitement Femmes-Hommes dans tous les domaines touchant à son activité, a pris cette Index comme une opportunité supplémentaire de promouvoir de manière plus rapide et efficace les femmes qui officient dans ses bureaux.

En 2019, les résultats de l'index étaient de 71 points sur 100.

La société Geosys SAS, en concertation avec son CSE, s'est engagé à poursuivre ses efforts afin d'obtenir une note supérieure à 90 points en 2022, par le biais d'actions définies.

En 2020, les actions correctives mises en place ont déjà permis de relever les résultats de cet index **à 84 points sur 100**.

La société Geosys SAS est supportée dans son action par le Groupe International Geosys et ses filiales qui s'engagent à appliquer les mêmes critères d'égalité de traitement quel que soient le lieu dans le monde où se trouvent ses bureaux.

France Gender Pay Gap (2021 pub.)

Decree 2019-15 of 08 January 2019; Article D. 1142-2

Beginning 2019, French private companies, with more than 50 employees, are required to calculate annually the size of the pay gap between women and men.

The results of the report must be published before the 1st of March of the following year on the Ministry of Labour dedicated website, as well as to all French employees and on the company website.

The companies must have at least an overall score of 75/100 to be in conformity with law.

When the results are below 75 points, the companies have a time limit of 3 years to become compliant, by implementing appropriate and relevant measures of correction, including a long-term program of pay equality of treatment and salaries catch-up measures.

For the companies that miss to calculate and publish the Gender pay gap, to enter negotiation with their Workers' Council (CSE) and to implement adequate and relevant measures of correction, a sanction procedure will be conducted, with a penalty set up to 1% of the annual gross salaries.

The 4 indicators to calculate the Gender pay gap of Geosys SAS are as follows:

- The pay gap between women and men, calculated on the average of women's earnings compared to men's, by age group and by category of equivalent positions
- The rate gap of individual wage increases between women and men
- The percentage of employees who received an increase in the year following their return from maternity leave
- The number of employees of the under-represented sex among the ten employees who received the highest salaries.

Since 2016, Geosys SAS is continuously involved to reduce the disparity of treatment between Women and Men, in all areas of its daily business activities. The Company took this calculation as a challenge to its existing assumptions to boost its commitments and to accelerate the promotion of women more accurately.

In 2019, the result of the calculation report was 71/100 points.

Geosys SAS, supported by its Workers' Council (CSE), has engaged to continue to implement equal opportunities and measures of correction to obtain a result equal or higher than 90/100 points in 2022.

In 2020, thanks to these measures, the gender gap pay is now **84/100 points**.

More globally, the Geosys Group and its affiliates are engaged to support the same program of equality of treatment and female promotion wherever are its offices.