



Index d'égalité entre les hommes et les femmes *Gender Pay Gap Report*



2021
TP ICAP France

En application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à son décret d'application du 8 janvier 2019, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notre entreprise publie son indice 2022 sur l'égalité professionnelle.

Les données de référence sont ceux de 2021.

In application of the law of 5 September 2018 for the freedom to choose one's professional future and its application decree of 8 January 2019, aimed at eliminating pay gaps between women and men, our company is publishing its 2022 index on professional equality.

The reference data are those of 2021.

Un Indice à cinq indicateurs

Il est calculé à partir de cinq indicateurs déterminés par la loi:

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Différence du taux d'augmentation individuelle (hors promotions) entre les femmes et les hommes
- Différence de taux de promotion entre les femmes et les hommes
- Pourcentage de femmes salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés les mieux payés.

An Index With Five Indicators

It is calculated using five indicators determined by the law:

- *Gender pay gap*
- *Difference in the rate of individual increases (excluding promotions) between women and men*
- *Difference in promotion rates between women and men*
- *Percentage of female employees who received an increase in the year following their return from maternity leave*
- *Number of employees of the under-represented gender among the ten highest paid employees.*

Index d'égalité entre les hommes et les femmes

Gender Pay Gap Report 2021

Résultats

Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes

	écart de rémunération par csp (avant seuil de pertinence)			
	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	nc	nc	nc	nc
Employés	nc	nc	nc	nc
Techniciens et agents de maîtrise	nc	nc	nc	nc
Ingénieurs et cadres	nc	58.8%	26.4%	41.4%

Votre résultat final est **36,2%**
Écart favorable aux hommes
Votre note obtenue est **0/40**

Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

	Taux d'augmentation	
	femmes	hommes
Taux de salariés augmentés	4%	8.8%

Votre résultat en pourcentage est de 4,8%,
la note obtenue est de 25/35
Cette note n'a pas été retenue dans le calcul
de votre index car elle est le moins favorable

Votre résultat en nombre équivalent de salariés* est **1.2**
Écart favorable aux hommes
Votre note obtenue est **35/35**

Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Votre résultat final est **0%**
Votre note obtenue est **0/15**

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

Votre résultat final est **0**
Les hommes sont sur-représentés
Votre note obtenue est **0/10**

Avec un score de 35/100 à son index de l'égalité professionnelle 2022, TP ICAP entend poursuivre ses efforts et son engagement en faveur de l'égalité des sexes, notamment salariaux afin d'obtenir un score encore plus élevé à l'avenir.

With a score of 35/100 on its 2022 professional equality index, TP ICAP intends to continue its efforts and commitment to gender equality, including wages, in order to achieve an ever higher score in the future.

Mame Konate

DRH Europe Continentale / Head of HR for Continental Europe

