

ABBOTT EN FRANCE

INDEX ÉGALITE FEMMES-HOMMES

27 FÉVRIER 2023

La loi « avenir professionnel » sollicite les entreprises françaises de plus de 50 salariés pour mesurer et publier leur Index de l'Égalité Femmes-Hommes. Le score de cet Index est la somme des résultats obtenus sur 5 critères.

L'Index de l'Égalité Femmes-Hommes est publié annuellement, au plus tard le 1er Mars, et peut donner lieu à la mise en place de mesures de correction en cas de score inférieur à 75 points ou d'objectifs de progression afin d'atteindre un résultat minimum de 85 points.

Deux entités juridiques du groupe Abbott en France publient leur Index de l'Égalité Femmes-Hommes en 2023, basé sur la classification conventionnelle :

ABBOTT FRANCE

Index de l'Égalité Femmes-Hommes : 89 points

1. Rémunération femmes-hommes	2. Répartition des augmentations individuelles	3. Répartition des promotions	4. Salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	5. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	TOTAL
34 / 40	20 / 20	15 / 15	15 / 15	5 / 10	89 / 100

ABBOTT MEDICAL FRANCE SAS

Index de l'Égalité Femmes-Hommes : 81 points

1. Rémunération femmes-hommes	2. Répartition des augmentations individuelles	3. Répartition des promotions	4. Salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	5. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	TOTAL
31 / 40	20 / 20	15 / 15	15 / 15	0 / 10	81 / 100

Abbott encourage et promeut l'inclusion et la diversité au sein du Groupe et s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe de non-discrimination.

A cet égard et dans le cadre de la révision de son accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle, l'entité Abbott Medical France SAS a défini des actions complémentaires ciblées pour l'année à venir, contribuant à une progression des résultats des indicateurs 1 et 5, et au maintien des bons résultats des autres indicateurs, l'objectif restant d'atteindre, pour cet index calculé annuellement, un score total d'au moins 85 points et au plus proche que possible de 100 points.

Ce plan couvre des initiatives soutenant la stratégie Groupe en faveur de la Diversité et de l'Inclusion, incluant notamment : l'identification et la correction des écarts de rémunération dans le cadre des politiques et processus groupe ; une large sensibilisation sur les préjugés inconscients ; l'amélioration de la gestion des talents en vue de favoriser les mobilités internes, une meilleure représentation des femmes dans des postes de management et, *in fine*, un meilleur équilibre femmes/hommes à terme dans l'accessibilité aux postes à haute responsabilité.

