

Index de l'égalité femmes/hommes

Conformément à la charte du Groupe Bolloré pour la Diversité et l'Inclusion, l'égalité professionnelle femme-homme est identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les divisions du Groupe. Le Groupe se fixe trois objectifs permettant de favoriser l'égalité professionnelle femme-homme :

- **Féminisation des emplois à faible représentation féminine à compétences égales**, en communiquant auprès des publics et institutions appropriés.
- **Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité**, notamment à travers la sélection de plus de femmes dans les programmes de formation au management.
- **Suivre et accompagner des femmes dans leur évolution professionnelle** à travers notamment le recours au tutorat.

Calcul de l'index de l'égalité femmes/hommes pour l'année 2022

En application de la loi Avenir Professionnel, les sociétés françaises de plus de 50 salariés publient leur index égalité femmes/hommes basé sur 4 ou 5 indicateurs (en fonction de l'effectif de l'entité) aboutissant à une note sur 100 points. Pour le Groupe Bolloré, les sociétés suivantes sont concernées :

	2022
BL GUADELOUPE	99
NORD SUD	94
IER	90
BIS	89
UES TELECOM	89
BOLLORE ENERGY	86
BOLLORE LOGISTICS	85
SOGETRA	84
UES BOLLORE	83
FORESEA TECHNOLOGIES	82
BTLC	79
UES LA REUNION	75
BOLLORE SOLUTIONS LOGISTIQUES	72

Malgré les actions mises en œuvre visant à assurer une meilleure équité professionnelle entre les femmes et les hommes du Groupe Bolloré, certaines entités, impactées par la cession de nos activités africaines, n'ont pas réussi à maintenir ou améliorer leur score.

Pour l'entité AUTOMATIC SYSTEMS, bien que concernée par le calcul de l'index, les critères de représentativité par catégorie imposés par la méthodologie de l'index, ne le rendent pas calculable.

Détail par indicateur et par société

SOCIETES DE PLUS DE 250 SALARIES	BI'S	BOLLORE ENERGY	BOLLORE LOGISTICS	UES BOLLORE
1- écart de rémunération (en %)	39	36	35	33
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	0	0	0
Total des indicateurs calculables	89	86	85	83
INDEX (sur 100 points)	89	86	85	83

SOCIETES DE MOINS DE 250 SALARIES	BL GUADELOUPE*	NORD SUD	IER	UES TELECOM	SOGETRA
1- écart de rémunération (en %)	39	39	35	39	34
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35	35	35	35
3- écarts de promotions (en points de %)	<i>Non applicable pour les sociétés de moins de 250 salariés</i>				
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	-	15	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	5	5	0	0
Total des indicateurs calculables	84	94	90	89	84
INDEX (sur 100 points)	99	94	90	89	84

SOCIETES DE MOINS DE 250 SALARIES	FORESEA TECHNOLOGIES	BTLC	UES LA REUNION	BOLLORE SOLUTIONS LOGISTIQUES
1- écart de rémunération (en %)	27	29	25	37
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35	35	15
3- écarts de promotions (en points de %)	<i>Non applicable pour les sociétés de moins de 250 salariés</i>			
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	0	0	5
Total des indicateurs calculables	82	79	75	72
INDEX (sur 100 points)	82	79	75	72

*Un des indicateurs n'est pas calculable.

Le total des indicateurs calculables est rapporté sur 100 points en appliquant les règles de la proportionnalité.