

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 2023

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 :

| | 2023 |
|-------------------------------|------|
| BL GUADELOUPE | 92 |
| IER | 88 |
| BIS | 86 |
| POLYCONSEIL | 85 |
| BOLLORE ENERGY | 91 |
| BOLLORE LOGISTICS | 85 |
| SOGETRA | 89 |
| UES BOLLORE | 88 |
| FORESEA TECHNOLOGIES | 85 |
| BTLC | 87 |
| UES LA REUNION | 86 |
| BOLLORE SOLUTIONS LOGISTIQUES | 93 |

Pour les entités AUTOMATIC SYSTEMS et NORD SUD, bien que concernées 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 | B'IS | BOLLORE ENERGY | BOLLORE LOGISTICS | UES BOLLORE | IER |
|--|-----------|----------------|-------------------|-------------|-----------|
| 1- écart de rémunération (en %) | 36 | 36 | 35 | 33 | 38 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 20 | 20 | 20 | 20 | 10 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| 4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 0 | 5 | 0 | 5 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | 86 | 91 | 85 | 88 | 88 |
| INDEX (sur 100 points) | 86 | 91 | 85 | 88 | 88 |

| SOCIETES DE MOINS DE 250 SALARIES | BL GUADELOUPE | POLYCONSEIL | SOGETRA | FORESEA TECHNOLOGIES |
|--|--|-------------|-----------|----------------------|
| 1- écart de rémunération (en %) | 37 | 35 | 34 | 35 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 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 | 5 | 0 | 5 | 0 |
| Total des indicateurs calculables | 92 | 85 | 89 | 85 |
| INDEX (sur 100 points) | 92 | 85 | 89 | 85 |

| SOCIETES DE MOINS DE 250 SALARIES | B TLC | UES LA REUNION* | BOLLORE SOLUTIONS LOGISTIQUES |
|--|--|-----------------|-------------------------------|
| 1- écart de rémunération (en %) | 37 | 38 | 38 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 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 |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 0 | 0 | 5 |
| Total des indicateurs calculables | 87 | 73 | 93 |
| INDEX (sur 100 points) | 87 | 86 | 93 |

*Un des indicateurs n'est pas calculable.

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