



DISPAM

La Fiabilité, notre exigence partagée

**Index de l'égalité Femmes - Hommes
2022**



L'**index de l'égalité femmes - hommes** mesure l'efficacité des actions menées par l'entreprise en **matière d'égalité professionnelle**. Fondé sur quatre critères, il attribue aux entreprise **une note globale sur 100 points**.

LES QUATRE CRITERES

1. L'écart de rémunération entre femmes et hommes (40 points)

Cet indicateur permet d'observer la différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et celles des femmes, par tranche d'âge et par catégorie socio professionnelle. Le score maximal représente une égalité parfaite.

3. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points)

L'entreprise obtient le maximum de points si elle accorde une augmentation à l'ensemble des salariées revenant d'un congé maternité.

2. L'écart du taux d'augmentation individuelles entre femmes et hommes (35 points)

Cet indicateur permet de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation dans l'année.

4. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points)

Pour obtenir un maximum de points, l'entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.



Conformément aux dispositions légales, l'index de l'égalité Femmes – Hommes a été calculé pour nos sociétés de plus de 50 salariés :

API2M obtient un score de « **80** points » sur 100 pour l'année 2022 (contre « 82 points » en 2021):

- Ecart de rémunération : 40/40
- Ecart d'augmentations individuelles : 35/35
- % de salariés augmentés au retour de congé maternité : 0/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations: 5/10

DISPAM obtient **un score incalculable** pour l'année 2022 (comme les années précédentes):

- Ecart de rémunération : Incalculable
- Ecart d'augmentations individuelles : 15/35
- % de salariés augmentés au retour de congé maternité : Incalculable
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations: 5/10



Conformément aux dispositions légales, l'index de l'égalité Femmes – Hommes a été calculé pour nos sociétés de plus de 50 salariés :

AXIO

obtient un **score incalculable** pour l'année 2022 (comme les années précédentes):

- ➔ Ecart de rémunération : Incalculable
- ➔ Ecart d'augmentations individuelles : 35/35
- ➔ % de salariés augmentés au retour de congé maternité : Incalculable
- ➔ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations: 5/10



La diversité des profils et des compétences étant **source de richesse, d'innovation et de performance**, le Groupe DISPAM **promeut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encourage la mixité** dans le recrutement et tout au long du parcours professionnel.

Nos engagements



- **Rendre notre secteur attractif aux profils féminins**

Le taux de féminisation des emplois du transport et la logistique connaît une faible évolution. Chez DISPAM, nous tentons de lutter ainsi contre les stéréotypes, en recrutant des femmes dans tous les métiers. Notre objectif : augmenter la proportion de recrutements féminins.

- **Continuer à bien rémunérer nos salariés et à promouvoir nos salariés et ce, quel que soit leur sexe**

Chez DISPAM, nous veillons au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences, expérience, ancienneté, profils et performances équivalents. Nous garantissons également un niveau de classification et de rémunération équivalent entre femmes et hommes, à poste, diplôme et expériences équivalents.

- **Veiller à l'équilibre vie personnelle/ vie professionnelle (Work-life balance)**

Droit à la déconnexion, prise en considération des contraintes de vie personnelles et familiales dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels, organisation d'évènements pour nos salariés (bien-être), mise en œuvre du dispositif de temps choisi... sont autant d'actions qui s'inscrivent dans la démarche menée au sein de notre entreprise.