



***DISPAM***

*La Fiabilité, notre exigence partagée*

**Index de l'égalité Femmes - Hommes  
2023**



*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 entreprises 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 ayant plus de 50 salariés (en personnes physiques) au moment du calcul de l'indice :



**API2M** obtient un score de « **94 points** » sur 100 pour l'année 2023 (contre « 80 points » en 2022):

- Ecart de rémunération : 40/40
- Ecarts 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

**DISPAM** obtient un score **incalculable** pour l'année 2023 (comme les années précédentes):

- Ecart de rémunération : Incalculable
- Ecarts 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

## AXIO

obtient un score **incalculable** pour l'année 2023 (comme les années précédentes):

- Ecart de rémunération : Incalculable
- Ecarts 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

## AURADIS

obtient un score de « **85 points** » sur 100 pour l'année 2023 :

- Ecart de rémunération : 40/40
- Ecarts 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: 10/10

## SELEDIS

obtient un score **incalculable** pour l'année 2023 :

- Ecart de rémunération : Incalculable
- Ecarts d'augmentations individuelles : 25/35
- % de salariés augmentés au retour de congé maternité : Incalculable
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations: 10/10

*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

- **Féminiser notre secteur en le rendant plus attractif et plus accessible**

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.

- **Associer les salariés à la performance de l'entreprise en leur assurant une bonne rémunération et accompagner chaque collaborateur dans son évolution en favorisant la mobilité interne**

Chez DISPAM, nous garantissons un niveau de classification et de rémunération équivalent entre femmes et hommes, à poste, diplôme et expériences équivalents. Nous nous attachons également à ce que chaque salarié puisse évoluer au sein de l'entreprise sans considération de sexe ou de tout autre critère discriminant – la diversité est notre force et nous en sommes intimement convaincus.

- **Assurer un équilibre de vie au travail**

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