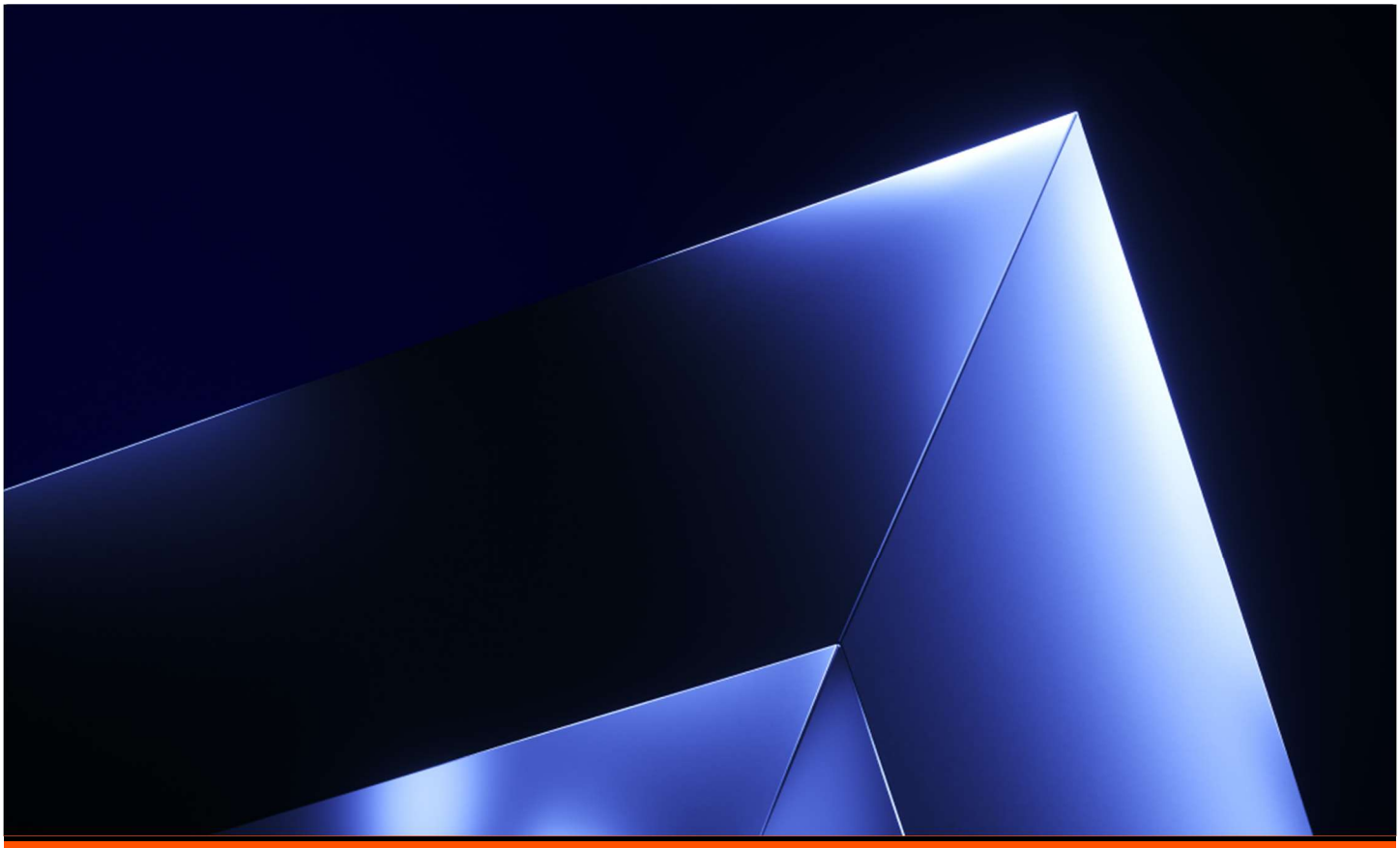
Index égalité professionnelle 2024

FM Insurance Europe S.A.

Objectifs de progression en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Préambule

Créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle, qui permet aux entreprises d'au moins 50 salariés d'évaluer le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes et de mettre en exergue les axes de progression sur lesquels agir, a été renforcé par la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021.

Il découle de cet index égalité professionnelle une note globale sur 100 points. La note globale sur 100 points se calcule par l'agrégation de différents critères dont la pondération est la suivante (pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 250 salariés) :

L'écart de rémunération femmes-hommes (sur 40 points) ;

L'écart de répartition des augmentations individuelles (sur 35 points) ;

Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (sur 15 points) ;

La parité parmi les dix plus hautes rémunérations (sur 10 points).

Il résulte des nouveaux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en-deçà de 75 points sur 100 possibles, l'employeur a l'obligation de fixer des mesures de correction et de rattrapage salarial.

Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points sur 100 possibles celle-ci a l'obligation de fixer des objectifs de progression.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces mesures de correction et ces objectifs de progression seront publiés sur le site internet de la Société.

Résultat de l’index 2024

	Points obtenus	**Nombre de points maximum de l'indicateur**
1- Ecart de remuneration femmes-hommes	23	40
2- Ecarts de répartition des augmentations individuelles	35	35
3- Nombre de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15	15
4- Parité parmi les dix plus hautes rémunérations	5	10
Total des indicateurs	**78**	**100**

Objectifs de progression

Engagements de FM en matière d'égalité de rémunération et d'écarts de salaires entre les femmes et les hommes

L'entreprise fait partie du groupe FM, qui promeut l'égalité de rémunération et s'engage à influencer de manière positive et progressive l'équilibre femmes-hommes au sein de ses effectifs.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'équité, le groupe a mis en place plusieurs initiatives stratégiques à long terme visant à favoriser une répartition hommes-femmes plus équilibrée à l'échelle de la compagnie.

Ces initiatives se sont traduites par une augmentation du nombre de femmes occupant des postes d'ingénieures-conseil expérimentées depuis 2016 (toutes régions confondues) ainsi des postes de direction.

FM a nommé un cadre dirigeant en tant que sponsor pour les questions de diversité, d'équité et d'inclusion. Cette personne a pour mission de promouvoir les initiatives autour de ces questions, de garantir leur alignement avec la stratégie de l'entreprise et de les porter à l'attention des dirigeants.

En outre, FM s'appuie sur un groupe de ressources appelé le Women's Business Resource Group, constitué de bénévoles présents dans les différentes régions. Ses membres apportent une diversité de points de vue sur les initiatives de l'entreprise, et leur rôle est de favoriser la culture de l'inclusion au sein du groupe.

Égalité de rémunération

FM France soutient l'égalité de rémunération en veillant à accorder, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une rémunération équitable en tenant compte des compétences, de l'expérience, des performances et des spécificités locales.

Nous réalisons régulièrement des études et validations pour promouvoir l'équité de rémunération en interne, mais aussi pour préserver notre compétitivité sur le marché. En outre, les rémunérations sont revues de manière informelle au début de chaque cycle de paie annuel ainsi que chaque trimestre afin de garantir l'équité et la cohérence des décisions.

Chez FM, nous privilégions une approche pratique fondée sur l'ingénierie. Environ 26 % de nos effectifs occupent des postes dans l'ingénierie et les personnes formées à cette discipline sont largement représentées aux postes techniques seniors, ainsi qu'au sein de la direction.

Notre capacité à recruter des femmes et à leur donner accès à des postes de direction qui requièrent une formation en ingénierie est impactée par la proportion de femmes ingénieures dans la population active en France, qui est d'environ 12 %*. En février 2025, 23 % des ingénieurs FM étaient des femmes (20% en Février 2024). Ce chiffre ne tient pas compte des personnes ayant changé de fonction au sein de l'entreprise et ayant rejoint, par exemple, les services de règlement des sinistres et de souscription.

Écarts de rémunération et Parité parmi les dix plus hautes rémunérations

Voici les objectifs fixés pour améliorer la situation :

- Tirer parti de l'évaluation annuelle pour développer les viviers de talents féminins en interne ;
- Poursuivre l'examen régulier des augmentations au mérite et des propositions de promotion pour garantir l'équité au sein des équipes ;
- Solliciter les responsables du French Women's Forum pour soutenir les femmes au sein notre entreprise.

**Source : Étude privée réalisée par TalentNeuron – Septembre 2024.*