

## Index Égalité Femmes - Hommes / French Gender Pay Data

### French :

Parexel France publie son score obtenu pour l'index égalité femmes/hommes pour l'année 2021.

Conformément aux exigences législatives en France, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, publier le score obtenu et remédier aux inégalités en cas de résultats insuffisants.

Cinq indicateurs pondérés composent cet index de l'égalité femmes/hommes. Il s'agit des écarts de salaire, des chances d'avoir une augmentation, de celles d'obtenir une promotion, des augmentations post-congé maternité, et du nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

**1. Ecart de salaire :** il s'agit de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Cet indicateur est noté sur 40 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points	Résultat (%)	Points
0%	40	>10% et ≤11%	25
>0% et ≤1%	39	>11% et ≤12%	23
>1% et ≤2%	38	>12% et ≤13%	21
>2% et ≤3%	37	>14% et ≤15%	19
>3% et ≤4%	36	>13% et ≤14%	17
>4% et ≤5%	35	>15% et ≤16%	14
>5% et ≤6%	34	>16% et ≤17%	11
>6% et ≤7%	33	>17% et ≤18%	8
>7% et ≤8%	31	>18% et ≤19%	5
>8% et ≤9%	29	>19% et ≤20%	2
>9% et ≤10%	27	>20%	0

**2. Chances d'avoir une augmentation** : il s'agit de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ne correspondant pas à des promotions.

Cet indicateur est noté sur 20 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
≤2 points de %	20
>2 et ≤5 points de %	10
>5 et ≤10 points de %	5
>10 points de %	0

**3. Chances d'obtenir une promotion** : il s'agit de l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Cet indicateur est noté sur 15 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
≤2 points de %	15
>2 et ≤5 points de %	10
>5 et ≤10 points de %	5
>10 points de %	0

**4. Augmentations post-congé maternité** : il s'agit du pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

Cet indicateur est noté sur 15 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
100%	15
<100 %	0

**5. Nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations** : il s'agit du nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cet indicateur est noté sur 15 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
4 ou 5 salariés	10
2 ou 3 salariés	5
0 ou 1 salarié	0

Selon un décret du 25 février 2022, les entreprises ayant obtenu un score global inférieur à 85 points sur 100, ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour définir et publier, en interne et en externe, les objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour laquelle la note maximale n'a pas été obtenue.

En outre, celles dont la note globale est inférieure à 75 points sur 100, doivent également, dans le même délai, publier leurs mesures de correction sous peine de sanctions financière.

Le score obtenu par Parexel France pour **l'année 2021 est de 98/10**. Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, nous sommes très satisfaits par le score obtenu mais restons vigilants à toute possibilité d'amélioration.

## English

Parexel France reports score obtained for the gender equality index for 2021.

In accordance with the legislative requirements in France, all companies with at least 50 employees must calculate indicators relating to equality between women and men, publish the score obtained and remedy inequalities in case of insufficient results.

Five weighted indicators compose this index of gender equality. These include pay gaps, chances of having an increase, chances of getting promoted, post-maternity leave increases, and number of women and men among the top ten earners.

**1. Wage differences:** this is the pay gap between women and men, calculated on the average of women's earnings compared to men's, by age group and by equivalents job position.

This indicator is scored on 40 points according to the following scale:

Results (%)	Points	Results (%)	Points
0%	40	0%	40
>0% and ≤1%	39	>0% and ≤1%	39
>1% and ≤2%	38	>1% and ≤2%	38
>2% and ≤3%	37	>2% and ≤3%	37
>3% and ≤4%	36	>3% and ≤4%	36
>4% and ≤5%	35	>4% and ≤5%	35
>5% and ≤6%	34	>5% and ≤6%	34
>6% and ≤7%	33	>6% and ≤7%	33
>7% and ≤8%	31	>7% and ≤8%	31
>8% and ≤9%	29	>8% and ≤9%	29
>9% and ≤10%	27	>9% and ≤10%	27

**2. Chances of having an increase:** this is the difference in rates of individual salary increases between women and men not corresponding to promotions.

This indicator is scored on 20 points according to the following scale:

Results (%)	Points
≤2 points of %	20
>2 and ≤5 points of %	10
>5 and ≤10 points of %	5
>10 points of %	0

**3. Chances of obtaining a promotion:** this is the difference in the rate of promotions between women and men

This indicator is scored on 15 points according to the following scale:

Results (%)	Points
≤2 points of %	15
>2 and ≤5 points of %	10
>5 and ≤10 points of %	5
>10 points of %	0

**4. post-maternity leave increases:** this is the percentage of employees who have benefited from an increase in the year of their return from maternity leave if increases have occurred during the period during which the leave was taken

This indicator is scored on 15 points according to the following scale:

Results (%)	Points
100%	15
<100 %	0

**5. Number of women and men among the top ten earners:** the number of underrepresented sex workers among the top ten earners.

This indicator is scored on 15 points according to the following scale:

Results (%)	Points
4 or 5 employees	10
2 or 3 employees	5
0 or 1 employees	0

According to a decree of February 25<sup>th</sup>, 2022, companies with an overall score less than 85 points out of 100, have until September 1<sup>st</sup>, 2022, to define and publish, internally and externally, progress targets for each indicator for which the maximum score was not achieved.

In addition, those whose overall score is less than 75 points out of 100 must also, within the same period, publish their corrective measures in order not to face financial penalties.

The score obtained by Parexel France for **the year 2021 is 98/100**. For the third consecutive year, we are very satisfied with the score obtained but remain vigilant to any possibility of improvement.