

INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION entre les Femmes et les Hommes 2023

Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

GROUPE CCF

 mymoneybank

92/100

Index 2022 : 92/100

 Somafi-Soguafi

99/100

Index 2022 : 92/100

 Sorefi

92/100

Index 2022 : 90/100

 BANQUE
DES
CARAÏBES

87/100

Index 2022 : 90/100

Retrouvez l'ensemble des index en détail ci-dessous



INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION entre les Femmes et les Hommes 2023

Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

92/100

Index 2022 : 92/100

Les principes :

- **Opérationnel** : Une appréciation de la situation et de l'évolution de l'entreprise, qui met en évidence les points de progression sur lesquels agir.
- **Fiable et Simple** : L'utilisation de plusieurs indicateurs pour un traitement ajusté et pertinent du résultat
- **Transparent** : Un index unique et public, pour réfléchir collectivement à la question de l'égalité dans l'entreprise
- **Efficient** : Une obligation de résultat, associée à des mesures correctives pour faire progresser l'entreprise

Les indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles.
- L'écart de répartition des promotions.
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité.
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

CALCUL DE L'INDEX

d'égalité professionnelle femmes-hommes

	Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	37	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15	15
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	5	10
INDEX (sur 100 points)	92	100

INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION entre les Femmes et les Hommes 2023

Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

99/100

Index 2022 : 92/100

Les principes :

- **Opérationnel** : Une appréciation de la situation et de l'évolution de l'entreprise, qui met en évidence les points de progression sur lesquels agir.
- **Fiable et Simple** : L'utilisation de plusieurs indicateurs pour un traitement ajusté et pertinent du résultat
- **Transparent** : Un index unique et public, pour réfléchir collectivement à la question de l'égalité dans l'entreprise
- **Efficient** : Une obligation de résultat, associée à des mesures correctives pour faire progresser l'entreprise

Les indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles.
- L'écart de répartition des promotions.
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité.
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

CALCUL DE L'INDEX

d'égalité professionnelle femmes-hommes

	Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	39	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35
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	10	10
INDEX (sur 100 points)	99	100

INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION entre les Femmes et les Hommes 2023

Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

92/100

Index 2022 : 90/100

Les principes :

- **Opérationnel** : Une appréciation de la situation et de l'évolution de l'entreprise, qui met en évidence les points de progression sur lesquels agir.
- **Fiable et Simple** : L'utilisation de plusieurs indicateurs pour un traitement ajusté et pertinent du résultat
- **Transparent** : Un index unique et public, pour réfléchir collectivement à la question de l'égalité dans l'entreprise
- **Efficient** : Une obligation de résultat, associée à des mesures correctives pour faire progresser l'entreprise

Les indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles.
- L'écart de répartition des promotions.
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité.
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

CALCUL DE L'INDEX

d'égalité professionnelle femmes-hommes

	Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	33	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	X	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes	10	10
INDEX (sur 100 points)	92	100

INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION entre les Femmes et les Hommes 2023

Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

87/100

Index 2022 : 90/100

Les principes :

- **Opérationnel** : Une appréciation de la situation et de l'évolution de l'entreprise, qui met en évidence les points de progression sur lesquels agir.
- **Fiable et Simple** : L'utilisation de plusieurs indicateurs pour un traitement ajusté et pertinent du résultat
- **Transparent** : Un index unique et public, pour réfléchir collectivement à la question de l'égalité dans l'entreprise
- **Efficient** : Une obligation de résultat, associée à des mesures correctives pour faire progresser l'entreprise

Les indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles.
- L'écart de répartition des promotions.
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité.
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

CALCUL DE L'INDEX

d'égalité professionnelle femmes-hommes

	Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	29	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	X	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes	10	10
INDEX (sur 100 points)	87	100