

mangopay

# Objectifs de progression Index égalité H/F



[mangopay.com](https://mangopay.com)

# Index égalité H/F



**Contexte légal et analyse**



**Nos objectifs de progression**

# Contexte légal

Depuis septembre 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'index, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs :

- En cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs;
- En cas d'index inférieur à 75 points, les entreprises doivent fixer et publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

# Rappel des engagements Mangopay en faveur de la diversité

Mangopay tient à rappeler que la diversité au sens large fait partie intégrante de nos valeurs et de notre culture d'entreprise. En effet, Mangopay promeut la diversité et s'inscrit dans une démarche globale visant à sensibiliser tous les collaborateurs au travers de diverses mesures :

- Lors du processus d'onboarding, signature de la charte IDEA, un programme pour favoriser la diversité et renforcer l'inclusion;
- Mangopay est signataire du "Galion Gender agreement", un outil pour aider les entreprises de la tech à instaurer un meilleur équilibre femmes – hommes dans leurs équipes;
- Organisation de séminaire "Women's right day", mettant en avant la parole de femmes au sein de Mangopay;
- Séminaire "Pride", permettant d'aider les collaborateurs à devenir des alliés auprès des personnes LGBTQI+.

# Notre analyse

Au titre de l'année 2023, l'index de la société Mangopay Solutions SA d'élevait à **79 sur 100**. Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les critères où la note obtenue n'est pas maximale, soit les critères 1, 3 et 4 pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

N°	Indicateurs	Score Maximum	Score obtenu
1	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 points	<b>39 points</b>
2	Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes	35 points	<b>35 points</b>
3	Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris	15 points	<b>0 points</b>
4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations,	10 points	<b>5 points</b>
Total		100 points	<b>79 points</b>

# Objectifs de progression pour le critère 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Pour progresser sur cet indicateur et ainsi obtenir la note de 40/40, une attention particulière sera apportée à ces catégories. L'entreprise prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultats.

## **Objectif de progression pour le critère 3 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris**

- Veiller à ce que les salariées en congé maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations de rémunération, dans l'année suivant leur retour de congé, qui ne peuvent être inférieures au taux moyen des augmentations perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle
- Systématiser les entretiens de retour des congés maternité et congé parental d'éducation et y évoquer les besoins de formations éventuellement ressentis par les collaboratrices concernées.

## **Objectif de progression pour le critère 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**

- Garantir une politique de recrutement et de promotion basée sur l'égalité de genre, permettant ainsi de renforcer la mixité au sein des emplois types sous représentés;
- Veiller à la bonne mise en œuvre de la politique de rémunération, en garantissant une équité de traitement entre les hommes et les femmes sur les promotions et augmentations de salaire;
- Challenger l'équipe Talent Acquisition pour essayer au maximum d'avoir un nombre équivalent d'hommes et de femmes en matière de candidature interne ou externe.

Le présent document présenté en CSE en date du 22 juillet 2024 formalise une décision unilatérale de la Direction.