

## LETTRE D'INFORMATION

DATE : 20/04/2021

**Mesure des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes**

Depuis le 1er janvier 2019, Carrier SCS (Carrier HVAC France et Profroid) a mis en place le suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur une période de référence de 12 mois, conformément au décret n°2019-15 publié le 9 janvier 2019.

Cinq indicateurs composent l'index de l'égalité et sont calculés sur la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année encourue. Ils génèrent un score maximum de 100 points :

- ❖ 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 ;
- ❖ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes ;
- ❖ L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- ❖ Le 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 ;
- ❖ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Dans le cadre de l'étude, les salariés sont répartis selon quatre tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) et quatre catégories socio-professionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres).

L'étude prend en compte la rémunération au sens de l'article L.3221-3 du Code du travail.

Les mesures étudiées sur le sujet, qui s'inscrivent dans les initiatives de **Diversité & Inclusion** de CARRIER, ont permis à l'entreprise d'obtenir un score total de **92 points** pour l'année 2020, soit **6 points supplémentaires** par rapport à 2019, et **16 points** par rapport à 2018. Cette progression est due à la poursuite de notre attention portée particulièrement sur la réduction des écarts dans la répartition des augmentations individuelles de salaire, et à l'arrivée d'une seconde femme dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Indicateur	Points
Ecart de rémunération entre hommes et femmes	37 / 40
Ecart de répartition d'augmentations individuelles de salaire	20 / 20
Ecart de répartition des promotions	15 / 15
Pourcentage de salariées augmentées dans l'année du retour de congé maternité	15 / 15
Sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5 / 10
<b>SCORE</b>	<b>92 / 100</b>