

Index égalité professionnelle

Publication effectuée en application de la loi n° 2018-771 du 5 décembre 2018 et des articles L.1142-7 à L. 1142-9 et D. 1142-3 à D. 1142-8 du Code du travail.

Paris, le 21 février 2025

Conformément aux dispositions de l'article D.1142-4 du Code du travail, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les résultats de chacun des indicateurs à partir desquels celui-ci est calculé sont publiés chaque année sur le site internet de l'entreprise au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours.

Cet index et les résultats de ces indicateurs sont ainsi les suivants au titre de l'année 2024 :

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	11,0	25	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,4	35	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	INCALCULABLE		15	0
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			70		85
INDEX (sur 100 points)			82		100

NB : en raison de l'absence d'augmentations attribuées durant la période du ou des congé(s) maternité considéré(s), l'indicateur 3 se révèle incalculable.

L'index de l'égalité professionnelle s'établit, au titre de l'année 2024, à 82 points.

En application des dispositions des articles L.1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail, les entreprises ayant obtenu un index inférieur à 85 points doivent fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, lesquels doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise et y demeurer consultables jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

Au titre de l'année 2024, le seul indicateur concerné par cette disposition porte sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, SFL ayant obtenu la note maximale pour chacun des autres indicateurs calculables constituant l'index de l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de la présente publication, SFL réaffirme sa volonté de gérer les rémunérations fixes et variables de l'ensemble de ses collaborateurs/collaboratrices en fonction de leurs compétences métiers et de leurs performances sans distinction de sexe.

A l'embauche, SFL continuera d'appliquer une politique de rémunération identique pour les hommes et les femmes, laquelle dépendra exclusivement de la qualification et/ou de l'expérience des candidat(e)s, des fonctions et responsabilités qui leur seront confiées.

De même, durant l'exécution du contrat, SFL poursuivra les efforts engagés en vue de garantir l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes selon les mêmes critères basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle.

Dans le cadre de ces engagements, SFL a fixé les objectifs de progression suivants :

- garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes à situation identique ainsi qu'une équité salariale tout au long de leur carrière au sein de l'entreprise ;
- neutraliser les périodes d'éloignement de l'entreprise liées à la parentalité (congé maternité ou congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé paternité) afin qu'elles soient sans conséquence sur l'évolution de la rémunération fixe et variable

Pour atteindre ces objectifs, SFL entreprendra les actions suivantes :

- ✓ garantir à l'embauche un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les hommes et les femmes à situation identique.
La rémunération à l'embauche est ainsi liée à la qualification, à la fonction, au niveau de formation et d'expérience acquise, au niveau d'autonomie attendu ainsi qu'au type de responsabilités confiées et au niveau de contribution attendue. Elle ne tient ainsi aucunement compte du sexe de la personne recrutée ;
- ✓ faire évoluer, durant l'exécution du contrat, la rémunération des salarié(e)s en se fondant uniquement sur leurs compétences, leur expérience, leur performance, leur niveau de responsabilités et de contribution attendue ;

- ✓ formuler auprès des membres du Comité de Direction les recommandations nécessaires afin que chaque campagne de révision salariale soit l'occasion de corriger tout écart de rémunération injustifié et d'assurer ainsi de façon continue l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ;
- ✓ faire bénéficier les salarié(e)s en congé de maternité ou d'adoption à la date d'application des mesures salariales d'une augmentation correspondant à la revalorisation moyenne de sa catégorie.

Ces objectifs de progression sont issus de l'accord d'entreprise conclu le 4 décembre 2023 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par lequel SFL entend réaffirmer son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes et confirmer son engagement en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la société s'engage à mettre en œuvre, en cas d'inégalités salariales injustifiées, toute mesure adéquate aux fins de supprimer ou limiter les écarts éventuellement constatés.