

## Index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2024

### Données 2022-2023

Indicateurs	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1. Écart de rémunération (en %)	35	40
2. Écart de taux d'augmentation individuelles (en %)	5	20
3. Écart de taux de promotions (en %)	15	15
4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10
Total des indicateurs calculables	70	100
<b>INDEX (sur 100 points)</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

#### Generix

Société par actions simplifiée / Capital social : 12 402 138,50 Euros / RCS Lille 377 619 150  
 TVA Intracommunautaire FR 88 377 619 150 / Code APE 5829C / 2 Rue des Peupliers – ARTEPARC Bât. A – 59810 LESQUIN  
 Tél. : +33 (0)3 20 41 48 00 – Fax : +33 (0)3 20 41 48 09.  
[www.generixgroup.com](http://www.generixgroup.com)

## Mesures correctives et objectifs de progression

Indicateurs	Points obtenus	Nombre de points maximum	Mesures correctives	Objectifs de progression
1. Écart de rémunération (en %)	35	40	<p>Generix Group SAS souhaite poursuivre les actions engagées visant à garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à garantir dans sa politique de rémunération, un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes à poste et à responsabilités confiées et à niveau d'expérience similaire ;</li> <li>• Sensibiliser les managers sur l'égalité de traitement salarial.</li> </ul> <p>La Direction s'engage à définir une enveloppe budgétaire de rattrapage salarial afin de procéder aux correctifs nécessaires.</p>	Maintenir ce résultat voire l'augmenter afin de tendre vers le nombre de points maximum
2. Écart de taux d'augmentation individuelles (en %)	5	20	<p>Generix Group SAS s'engage lors des revues annuelles (people review) ou de tout autre temps d'échanges, d'assurer des augmentations individuelles équitables à tous les collaborateurs d'une même catégorie professionnelle sans distinction de leur sexe.</p> <p>Une enveloppe budgétaire de rattrapage salarial aura également pour objectif de pallier l'écart du taux d'augmentations individuelles afin de corriger les éventuelles différences.</p>	Obtenir à minima 10 points sur 20
3. Écart de taux de promotions (en %)	15	15	RAS	
4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15	RAS	
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10	<p>Generix Group SAS s'engage à travers les dispositifs d'évolution professionnelle à favoriser l'accès aux femmes à des postes à responsabilités via notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la promotion ou le recrutement du sexe sous-représenté au niveau des 10 plus hautes rémunérations ;</li> <li>• Encourager les collaboratrices à postuler en interne sur des postes à fortes responsabilités.</li> </ul>	Obtenir à minima 5 points sur 20
INDEX (sur 100 points)	70	100		

### Generix

Société par actions simplifiée / Capital social : 12 402 138,50 Euros / RCS Lille 377 619 150  
TVA Intracommunautaire FR 88 377 619 150 / Code APE 5829C / 2 Rue des Peupliers – ARTEPARC Bât. A – 59810 LESQUIN  
Tél. : +33 (0)3 20 41 48 00 – Fax : +33 (0)3 20 41 48 09.  
[www.generixgroup.com](http://www.generixgroup.com)