

Date de dernière mise à jour : 10 mars 2025

➤ LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Groupe Lebronze alloys s'engage à respecter les conventions et réglementations en vigueur, et s'applique à honorer la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH).

Soucieux de l'égalité des chances, le Groupe considère comme un atout la diversité culturelle et ethnique et écarte de fait toute considération sur la nationalité, le genre ou les croyances religieuses.

➤ RESPECT DE LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

Cette lutte contre les discriminations se caractérise également par **le respect de la parité hommes-femmes**.

Dans les industries lourdes que sont la forge et la fonderie, nous prenons à cœur la sensibilisation sur la **fémisation des métiers**, et nous nous engageons à assurer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes.



➤ INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En France, un index de l'égalité professionnelle reposant sur cinq indicateurs est calculé tous les ans.

84/100 | C'est l'index d'égalité professionnelle hommes/femmes de Lebronze alloys France pour 2024.

- 1 L'écart de rémunération femmes-hommes : 36/40
- 2 L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20/20
- 3 L'écart de répartition des promotions : 15/15
- 4 Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : incalculable
- 5 Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Avec un score de 84/100, la société obtient un **index supérieur au standard attendu de 75** et progresse par rapport à l'année 2023 qui était de 79.

Les actions menées en 2024 ont conduit à une amélioration significative de l'index de répartition des promotions, avec une note de 15/15, contre 10/10 en 2023.

➤ PROGRESSION DE NOTRE INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En termes d'axes de progression pour l'année 2025, nous nous baserons sur les recommandations du Ministère du Travail et de l'Emploi pour les indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale, à savoir :

- **Indicateur écart de rémunération femmes-hommes**
Mettre en œuvre une mesure salariale exceptionnelle, représentant 0.1% de la masse salariale, dissociée des mesures salariales issues de la négociation annuelle, chaque année. Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes en établissant des bilans sexués des AI.
- **Indicateur dix plus hautes rémunérations**
Vérifier que nos actions RH en faveur de l'égalité F/H (recrutement, formation, équilibre vie pro-perso, promotion...) ont un impact positif sur le nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations.

Nous maintenons notre objectif d'atteindre le score de 85.

 **85/100**