

## **PLAN D'ACTION RELATIF A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE KYOCERA DOCUMENT SOLUTIONS FRANCE**

### **PREAMBULE**

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points) ;
- Indicateur n°2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points) ;
- Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points) ;
- Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points).

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent également fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Au titre de l'année 2022, la Société KYOCERA Document Solutions France a obtenu la note de 42/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 75 points. L'entreprise a mis en place un plan d'action qui lui a permis d'obtenir au titre de l'année **2023** une note de **71/100**.

Dans ce contexte la direction de la Société a décidé de continuer ses efforts en poursuivant le plan d'action, dont les dispositions visent à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société.

### **Article 1 : Champ d'application**

Les dispositions du présent plan d'action sont destinées à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la Société KYOCERA Document Solutions France.

## **Article 2 : Objet**

Au titre de l'année 2023, la Société KYOCERA Document Solutions France a obtenu, pour chaque indicateur de l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les notes suivantes :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 21/40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35 ;
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15 ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10.

Soit un total de 71/100.

Il est donc proposé les objectifs de progression et les mesures suivantes pour tendre à l'équilibre concernant les 2 indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte :

### **1. Objectifs et mesures relatifs aux écarts de rémunération**

Le domaine d'activité de la Société est très technique et force est de constater que les postes présents dans l'entreprise attirent une population majoritairement masculine, surtout pour les postes terrain.

L'objectif de l'entreprise est dans la mesure du possible en tenant compte de la réalité du marché, d'attirer plus de femmes sur les postes de cadres ou TAM.

Dans la catégorie Cadre et TAM nous avons une hétérogénéité de profils car nous avons des salariés terrain et des salariés siège dont les profils ne sont pas comparables, avec des niveaux de salaire différents et une majorité d'hommes sur le terrain. La taille de notre effectif ne nous permet pas d'avoir le nombre suffisant de salariés pour faire une analyse par des catégories adaptées à la réalité de notre entreprise (en faisant la distinction terrain/siège) et par tranche d'âge. Néanmoins nous avons procédé à une analyse par catégorie adaptée à la réalité de notre entreprise et industrie (terrain/siège) sans tenir compte des tranches d'âge. Cette analyse donne des résultats plus nuancés.

Nous sommes conscients que nous devons continuer nos efforts en matière d'égalité professionnelle à la fois pour les salariés existants et pour nos futurs recrutements.

Afin d'améliorer cet indice l'entreprise a alloué en 2023 une partie du budget d'augmentations spécifiquement à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. L'entreprise entend reconduire cette mesure lors de la campagne d'augmentations de 2024.

L'entreprise va veiller à ce qu'aucune éventuelle disparité de rémunérations entre les femmes et les hommes, à métiers, compétences, ancienneté, et performances équivalentes, ne soit opérée lors des futurs recrutements.

## **2. Objectifs et mesures relatifs aux écarts du taux d'augmentations individuelles**

La Société a veillé lors des augmentations de l'année 2023 à ce qu'il y ait une égalité entre les hommes et les femmes quant au taux d'augmentations.

Ces efforts seront poursuivis pour la campagne d'augmentations de 2024.

## **3. Objectifs et mesures relatifs au nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité**

La note obtenue à cet indicateur est la note maximale. Cette note témoigne de la volonté de la Société d'accompagner le retour de congé maternité des femmes. L'objectif est donc de maintenir ce niveau.

## **4. Objectifs et mesures relatifs à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont principalement les postes à responsabilité et des postes commerciaux.

L'entreprise continuera à accorder une attention particulière à la parité hommes /femmes lors du recrutement des postes qui viendraient à être vacants dans ces fonctions. Afin d'atteindre cet objectif, dans le cas où une telle opportunité surviendrait, la Société prévoit de s'assurer, pour chaque poste à responsabilité ou commercial ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible. Par ailleurs, la Société s'engage à sensibiliser les personnes intervenant dans le processus de recrutement à sa politique en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre de recrutement de personnes pouvant potentiellement se trouver dans les 10 plus hautes rémunérations de la Société.

Fait à Saint Aubin, le 23 janvier 2024

Anca MOTOC - DRH





KYOCERA Document Solutions France

Espace technologique de St Aubin

Route de l'Orme

91195 GIF SUR YVETTE cedex

[www.kyoceradocumentsolutions.fr](http://www.kyoceradocumentsolutions.fr)