

## Index Egalité Femme - Homme / French Gender Pay Data

### French :

Parexel France publie son score obtenu pour l'index égalité femmes/hommes pour l'année 2019.

Conformément aux nouvelles exigences législatives en France, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, publier le score obtenu et remédier aux inégalités en cas de résultats insuffisants.

Cinq indicateurs pondérés composent cet index de l'égalité femmes/hommes. Il s'agit des écarts de salaire, des chances d'avoir une augmentation, de celles d'obtenir une promotion, des augmentations post-congé maternité, et du nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

**1: Ecart de salaire** : il s'agit de 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, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Cet indicateur est noté sur 40 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points	Résultat (%)	Points
0%	40	>10% et ≤11%	25
>0% et ≤1%	39	>11% et ≤12%	23
>1% et ≤2%	38	>12% et ≤13%	21
>2% et ≤3%	37	>14% et ≤15%	19
>3% et ≤4%	36	>13% et ≤14%	17
>4% et ≤5%	35	>15% et ≤16%	14
>5% et ≤6%	34	>16% et ≤17%	11
>6% et ≤7%	33	>17% et ≤18%	8
>7% et ≤8%	31	>18% et ≤19%	5
>8% et ≤9%	29	>19% et ≤20%	2
>9% et ≤10%	27	>20%	0

**2. Chances d'avoir une augmentation** : il s'agit de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ne correspondant pas à des promotions.

Cet indicateur est noté sur 20 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
≤2 points de %	20
>2 et ≤5 points de %	10
>5 et ≤10 points de %	5
>10 points de %	0

**3. Chances d'obtenir une promotion** : il s'agit de l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Cet indicateur est noté sur 15 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
≤2 points de %	15
>2 et ≤5 points de %	10
>5 et ≤10 points de %	5
>10 points de %	0

**4. Augmentations post-congé maternité** : il s'agit du pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

Cet indicateur est noté sur 15 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
100%	15
<100 %	0

**5. Nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations** : il s'agit du nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cet indicateur est noté sur 15 points selon le barème suivant :

Résultat (%)	Points
4 ou 5 salariés	10
2 ou 3 salariés	5
0 ou 1 salarié	0

Si l'entreprise atteint un score inférieur à 75 points sur 100, elle devra mettre en place des actions correctives, sous peine de sanctions financières. Le score obtenu par Parexel France est de **99/100**. Nous n'avons donc aucune action spécifique à prendre et nous sommes très satisfait par le score obtenu mais néanmoins nous restons très vigilants à toute possibilité d'amélioration.

## English

Parexel France reports score obtained for the gender equality index for 2019.

In accordance with the new legislative requirements in France, all companies with at least 50 employees must calculate indicators relating to equality between women and men, publish the score obtained and remedy inequalities in case of insufficient results.

Five weighted indicators compose this index of gender equality. These include pay gaps, chances of having an increase, chances of getting promoted, post-maternity leave increases, and number of women and men among the top ten earners.

**1. Wage differences** : this is the pay gap between women and men, calculated on the average of women's earnings compared to men's, by age group and by equivalents job position.

This indicator is scored on 40 points according to the following scale:

Results (%)	Points	Results (%)	Points
0%	40	>10% and ≤11%	25
>0% and ≤1%	39	>11% and ≤12%	23
>1% and ≤2%	38	>12% and ≤13%	21
>2% and ≤3%	37	>14% and ≤15%	19
>3% and ≤4%	36	>13% and ≤14%	17
>4% and ≤5%	35	>15% and ≤16%	14
>5% and ≤6%	34	>16% and ≤17%	11
>6% and ≤7%	33	>17% and ≤18%	8
>7% and ≤8%	31	>18% and ≤19%	5
>8% and ≤9%	29	>19% and ≤20%	2
>9% and ≤10%	27	>20%	0

**2. Chances of having an increase** : this is the difference in rates of individual salary increases between women and men not corresponding to promotions.

This indicator is scored on 20 points according to the following scale:

Results (%)	Points
≤2 points of %	20
>2 and ≤5 points of %	10
>5 and ≤10 points of %	5
>10 points of %	0

**3. Chances of obtaining a promotion** : this is the difference in the rate of promotions between women and men

This indicator is scored on 15 points according to the following scale:

Results (%)	Points
≤2 points of %	15
>2 and ≤5 points of %	10
>5 and ≤10 points of %	5
>10 points of %	0

**4. Post-maternity leave increases** : this is the percentage of employees who have benefited from an increase in the year of their return from maternity leave if increases have occurred during the period during which the leave was taken

This indicator is scored on 15 points according to the following scale:

Results (%)	Points
100%	15
<100 %	0

**5. Number of women and men among the top ten earners** : the number of underrepresented sex workers among the top ten earners.

This indicator is scored on 15 points according to the following scale:

Results (%)	Points
4 or 5 employees	10
2 or 3 employees	5
0 or 1 employees	0

If the company reaches a score of less than 75 points out of 100, it will have to put in place corrective actions, under pain of financial sanctions. **The score obtained by Parexel France is 99/100.** We do not have specific actions to plan and we are satisfied by this score but we stay vigilant to any opportunity for improvement.