

EGALITE FEMMES HOMMES 2019

Estée Lauder Companies Europe

L'égalité Femmes Hommes et l'accent mis sur l'inclusion et la diversité sont des valeurs clés qui sous-tendent tout ce que nous entreprenons chez Estée Lauder Companies. Nous pensons qu'un collectif de travail qui reflète nos consommateurs et les communautés pour lesquelles nous opérons est essentiel pour nous assurer notre compétitivité en tant qu'entreprise mondiale. Pour être les meilleurs dans notre secteur, nous accueillons les atouts et les talents uniques de chaque personne, indépendamment de la géographie, de l'âge, de la culture, de la race/ethnicité, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'expérience ou des capacités physiques.

Estée Lauder Companies Europe publie son Indice Egalité Femmes Hommes (Egalité Femmes/Index Hommes) depuis 2019, avec un score de 87 sur 100. Cet indice est calculé sur la base des cinq critères suivants : l'écart salarial entre les hommes et les femmes, l'écart sur le pourcentage d'augmentation des salaires, l'écart sur le pourcentage de promotions, la gestion des retours de congés maternité et la répartition des femmes et des hommes parmi les salariés les mieux rémunérés. Indépendamment du concept d'égalité de rémunération, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes mesure la différence entre les salaires moyens de l'ensemble des femmes et des hommes dans l'entreprise, quel que soit le travail qu'ils effectuent, exprimé en pourcentage des salaires des hommes.

Nous nous efforçons de garantir que nos politiques, nos structures et nos pratiques de travail respectent les valeurs d'Estée Lauder Companies. Nous assurons un salaire égal pour un travail et des performances identiques, et notre analyse montre qu'en France, les hommes et les femmes sont rémunérés à des taux largement comparables à ceux du marché. Bien que nous continuions à progresser, grâce notamment à nos initiatives en matière d'Inclusion et de Diversité, nous reconnaissons qu'il existe des domaines à améliorer et nous nous engageons à prendre les mesures nécessaires pour réduire les écarts.

- Nous réexaminons les enquêtes de rémunération du marché en fonction de l'emploi, de l'activité et de la géographie pour nous aider à assurer la parité dans tous les postes dans l'entreprise et nous évaluons tous les postes de manière cohérente grâce à notre processus d'évaluation des emplois.
- Nous continuons de veiller à ce que les organes de décision en matière de rémunération et de progression soient gérés de manière équitable et à poursuivre la formation interne sur l'Inclusion et la Diversité, notamment en développant la responsabilisation des acteurs et les outils pour en mesurer les progrès.
- Nous nous engageons à créer un environnement propice à l'harmonisation entre vie professionnelle et vie privée, à promouvoir et à éduquer l'entreprise sur les pratiques de travail flexibles, à investir dans des programmes de formation et de développement, à soutenir les salariées qui reviennent au travail après

EGALITE FEMMES HOMMES 2019

Estée Lauder Companies Europe

un congé de maternité, à établir des Groupes de travail afin d'accroître le développement professionnel et la performance et à encourager le leadership à tous niveaux.

- Nous adoptons une approche globale pour diversifier nos talents à tous les niveaux et à tous les postes (y compris dans la force de vente, les cadres supérieurs et les postes techniques et spécialisés hautement qualifiés), récompenser les employés en fonction de leurs performances et prendre des mesures pour recruter, conserver et promouvoir les employés en leur proposant des politiques et des outils pour les aider à progresser dans leur carrière.
- Nous pensons qu'une culture qui donne la priorité au respect des talents individuels de tous nos employés est nécessaire pour continuer à progresser. Nous sommes conscients que ce processus prendra du temps et nous nous engageons à relever les défis et à offrir un accès équitable aux opportunités afin d'atteindre nos objectifs.

#