

EGALITE FEMMES HOMMES 2021

Estée Lauder Companies France SAS

L'égalité Femmes Hommes et l'importance accordée à 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 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 France SAS publie son Indice Egalité Femmes Hommes (Egalité Femmes/Index Hommes) pour 2021, **avec un score de 96 sur 100**. Cet indice est calculé sur la base des cinq critères suivants :

- **L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes** pour lequel nous avons obtenus la note de 36 points sur 40. Chez ELCO, l'écart de rémunération en faveur des hommes est de 3,7 %. Pour y remédier, nous avons élaboré une grille de salaire annuelle comparant les salaires H / F à poste égal. Les salaires des nouveaux embauchés devront être conforme à cette grille.
- **L'écart sur le pourcentage d'augmentation des salaires**, pour lequel nous avons obtenu une note de 20 sur 20 points. Chez ELCO, l'écart d'augmentation en faveur des femmes est de 0,5 %.
- **L'écart sur le pourcentage de promotions**, pour lequel nous avons obtenu la note de 15 sur 15 points. Chez ELCO, l'écart de promotion en faveur des hommes est de 0,4 %. Afin de garantir une équité des promotions entre les hommes et les femmes, chaque manager doit s'entretenir avec sa RH référente avant d'accorder une promotion à un salarié.
- **Le pourcentage de collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité** qui est de 100% et pour lequel nous avons obtenu la note de 15 sur 15 points.
- **La répartition des femmes et des hommes parmi les salariés les mieux rémunérés** où nous avons obtenu la note de 10 sur 10 points.

Nous travaillons afin 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 références 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 de l'entreprise et nous évaluons tous les postes de manière cohérente grâce à notre processus d'évaluation des emplois.

EGALITE FEMMES HOMMES 2021

Estée Lauder Companies France SAS

- Nous continuerons 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 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 salariés en fonction de leurs performances et prendre des mesures pour recruter, conserver et promouvoir les salariés en leur proposant des politiques et des outils pour les aider à progresser dans leur carrière.
- 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 un congé de maternité, à créer des Groupes de travail afin d'accroître le développement professionnel et la performance et à encourager le leadership à tous niveaux.

Nous pensons qu'une culture qui donne la priorité au respect des talents individuels de tous nos salariés 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