



# Index de l'égalité femmes-hommes

L'index de l'égalité femmes-hommes fait partie des mesures adoptées dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Composé de quatre ou cinq indicateurs, en fonction de la taille des sociétés, l'index permet à chaque entreprise de mesurer où elle se situe en matière d'égalité professionnelle, la note minimale attendue étant de 75/100.

## Créer une culture de l'inclusion

Chez GXO, nous souhaitons créer un lieu de travail respectueux, éthique et collaboratif où chaque collaborateur a sa place. Nous voulons offrir à tous une expérience professionnelle exceptionnelle. Nous défendons la diversité, l'inclusion et l'appartenance dans notre travail quotidien et offrons à chacun le soutien nécessaire pour s'épanouir. Nos valeurs ne sont pas que des mots couchés sur le papier, elles nous animent au quotidien, et nous avons déployé une série d'initiatives pour contribuer à donner vie à ces convictions qui sont les nôtres.

## Exploiter le potentiel des données

Nous utilisons les données pour fixer des objectifs et mesurer la performance à tous les niveaux - y compris dans les domaines de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance. Les données permettent d'identifier les déséquilibres dans nos processus et nos systèmes et de révéler les domaines nécessitant une plus grande vigilance ou de nouvelles initiatives. Par exemple, en plus de promouvoir l'équité en matière d'opportunités, nous nous concentrons maintenant sur la définition de références et d'objectifs en matière d'équité salariale pour les collaborateurs GXO.



## Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France

En tant qu'entreprise composée de plusieurs entités, GXO publie son index d'égalité professionnelle femmes-hommes pour chaque entité comptant plus de 50 salariés en France au titre de l'année 2022 dans le tableau en annexe.

Ainsi, sur les douze entités légales concernées, six ont un index supérieur ou égal à 89, et six dont l'index n'est pas calculable. Trois entités ne sont pas concernées, ayant un effectif de moins de 50 salariés.

Ces résultats témoignent de nos efforts pour soutenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Nous avons à cœur de soutenir les initiatives qui permettent à chacun d'accéder à un parcours professionnel, quels que soient ses antécédents, ses compétences, ses origines, son genre, et nous poursuivons notre engagement pour l'amélioration continue de l'égalité professionnelle au sein de chacune des entités du Groupe.

## Tableau récapitulatif de l'index de l'égalité femmes-hommes par entité juridique concernée

SOCIETE	Résultat sur 100
UES (GXO LOGISTICS FRANCE et GXO LOGISTICS NORD EST FRANCE)	89
GXO LOGISTICS FROID FRANCE	93
GXO LOGISTICS OUEST FRANCE	93
GXO LOGISTICS SUD FRANCE	92
GXO LOGISTICS TOULOUSE FRANCE	94
GXO LOGISTICS SPORT FRANCE	94
GXO LOGISTICS GEL FRANCE	Non Calculable
GXO LOGISTICS FRANCE AUTOMOTIVE	Non Calculable
GXO LOGISTICS FRANCE GARDEN	Non Calculable
GXO LOGISTICS GENAS FRANCE	Non Calculable
GXO LOGISTICS MARLY FRANCE	Non Calculable
GXO LOGISTICS PARIS OUEST France	Non Calculable
GXO LOGISTICS NORD FRANCE	Non Concerné
GXO LOGISTICS SERVICES FRANCE	Non Concerné
GXO LOGISTICS EUROPE	Non Concerné

©GXO Logistics Inc.

L'ensemble des données détaillées est disponible en annexe ci-après.

# Annexes

## 1. Indicateur d'écart de rémunération

<b>Catégories de postes équivalents :</b>	<b>4 CSP</b>	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
<b>Seuil de pertinence associé :</b>	<b>5%</b>	Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	24 549	25 314	3,0%	0,0%	87	160	1	247	0,00%
	30 à 39 ans	24 321	25 873	6,0%	1,0%	153	386	1	539	0,13%
	40 à 49 ans	24 950	26 148	4,6%	0,0%	214	580	1	794	0,00%
	50 ans et plus	24 831	26 181	5,2%	0,2%	239	670	1	909	0,04%
employés	moins de 30 ans	24 356	27 429	11,2%	6,2%	12	8	1	20	0,03%
	30 à 39 ans	25 353	26 188	3,2%	0,0%	36	22	1	58	0,00%
	40 à 49 ans	25 997	26 649	2,4%	0,0%	80	46	1	126	0,00%
	50 ans et plus	25 967	26 414	1,7%	0,0%	84	46	1	130	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	31 149	30 470	-2,2%	0,0%	25	41	1	66	0,00%
	30 à 39 ans	32 177	31 254	-3,0%	0,0%	65	86	1	151	0,00%
	40 à 49 ans	33 034	32 757	-0,8%	0,0%	117	166	1	283	0,00%
	50 ans et plus	32 547	34 276	5,0%	0,0%	122	177	1	299	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	46 934	47 650	1,5%	0,0%	9	22	1	31	0,00%
	30 à 39 ans	61 064	65 105	6,2%	1,2%	35	58	1	93	0,03%
	40 à 49 ans	65 778	83 748	21,5%	16,5%	38	104	1	142	0,58%
	50 ans et plus	83 240	88 689	6,1%	1,1%	27	101	1	128	0,04%
<b>ensemble des salariés</b>		<b>30 238</b>	<b>32 890</b>	<b>8,1%</b>		<b>4 016</b>			<b>4 016</b>	<b>0,85%</b>

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	<b>1</b>	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
<b>indicateur d'écart de rémunération (%) :</b>	<b>0,8</b>	Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
<b>note obtenue sur 40 :</b>	<b>39</b>	

## 2. Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	5,3%	1,6%	-3,7%	693	1 796	1	2 489	-2,31%
employés	9,4%	8,2%	-1,2%	212	122	1	334	-0,10%
techniciens et agents de maîtrise	20,7%	16,6%	-4,1%	329	470	1	799	-0,81%
ingénieurs et cadres	77,1%	75,1%	-2,0%	109	285	1	394	-0,19%
ensemble des salariés	15,6%	12,4%	-3,2%	4 016			4 016	-3,41%

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	<b>1</b>	Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
<b>indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :</b>	<b>3,4</b>	Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.
<b>note obtenue sur 20 :</b>	<b>20</b>	L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

## 3. Indicateur d'écart de taux de promotions

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	2,7%	2,2%	-0,6%	693	1 796	1	2 489	-0,35%
employés	5,2%	2,5%	-2,7%	212	122	1	334	-0,23%
techniciens et agents de maîtrise	4,0%	5,3%	1,4%	329	470	1	799	0,27%
ingénieurs et cadres	0,0%	0,0%	0,0%	109	285	1	394	0,00%
ensemble des salariés	3,2%	2,5%	-0,7%	4 016			4 016	-0,31%

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	<b>1</b>	Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
<b>indicateur d'écart de promotions (points de %) :</b>	<b>0,3</b>	Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.
<b>note obtenue sur 15 :</b>	<b>15</b>	L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

## 4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	40	40	100%

\* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	1	Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.
<b>indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :</b>	100	
<b>note obtenue sur 15 :</b>	15	Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

## 5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	1	9	10	1

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	1	Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.
<b>note obtenue sur 10 :</b>	0	

# Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0.8	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3.4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0.3	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			89		100
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			89		100

## Barème des indicateurs

plancher	note
0,0	40
0,1	39
1,1	38
2,1	37
3,1	36
4,1	35
5,1	34
6,1	33
7,1	31
8,1	29
9,1	27
10,1	25
11,1	23
12,1	21
13,1	19
14,1	17
15,1	14
16,1	11
17,1	8
18,1	5
19,1	2
20,1	0

plancher	note
0,0	20
2,1	10
5,1	5
10,1	0

plancher	note
0,0	15
2,1	10
5,1	5
10,1	0

plancher	note
0,0	0
100,0	15

plancher	note
0	0
2	5
4	10

