



## Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises françaises du Groupe Imerys ayant au moins 50 salariés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires françaises visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises du Groupe IMERYYS ayant un effectif d'au moins 50 salariés publient le 1er mars de chaque année leur index de l'égalité professionnelle basé, selon le nombre de leur effectif, sur 5 ou 4 indicateurs aboutissant à une note sur 100 points.

Les entreprises françaises concernées au sein du Groupe ont obtenu les notes globales suivantes :

- Imerys Aluminales (330 salariés\*) : 87/100
- L'UES Imerys SA, Imerys Services, Imertech (327 salariés\*) : 86/100
- Imerys Ceramics France (224 salariés\*) : 92/100
- Calderys 139 (139 salariés\*) : 81/100
- Imerys Talc Europe (128 salariés\*) : 76/100.

Plus précisément, s'agissant de nos entités ayant plus de 250 salariés, les résultats sont déclinés par indicateurs comme suit :

	<b>Indicateur n°1</b> Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	<b>Indicateur n°2</b> Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions	<b>Indicateur n°3</b> Écart de taux de promotions	<b>Indicateur n°4</b> Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	<b>Indicateur n°5</b> Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
<b>UES Imerys SA - Imerys Services et Imertech</b>	33	20	15	N/C*	5
<b>Imerys Aluminales</b>	39	20	15	N/C*	0

Les résultats déclinés par indicateurs pour nos entités françaises ayant entre 50 et 250 salariés sont les suivants :

	<b>Indicateur n°1</b> Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	<b>Indicateur n°2</b> Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire	<b>Indicateur n°4</b> Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	<b>Indicateur n°5</b> Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
<b>Talc Europe</b>	25	35	N/C*	5
<b>Talc Luzenac</b>	N/C*	35	N/C*	0
<b>Tableware</b>	N/C*	35	N/C*	5
<b>IPCC</b>	N/C*	25	N/C*	10
<b>IRMC</b>	N/C*	25	N/C*	0
<b>IRMG</b>	N/C*	35	N/C*	10
<b>IFMB</b>	N/C*	35	N/C*	5
<b>Imerys Ceramics France</b>	38	35	N/C*	5
<b>Calderys</b>	34	35	N/C*	0

\*N/C = *incalculable*

Les Sociétés CALDERYS et Imerys Talc Europe ayant eu des scores inférieurs à 85 points, elles ont défini avec leurs délégués syndicaux les objectifs de progression suivants :

	<b>Imerys Talc Europe</b>	<b>CALDERYS</b>
<b>Indicateur n°1 portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	10 points de plus sur l'indicateur de l'index relatif aux écarts de rémunération (dans la mesure du possible, d'ici 2 ans compter du 14 juin 2022, date de signature de l'avenant conclu avec les délégués syndicaux de la société)	Diminuer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans certaines catégories socio-professionnelles en s'assurant : - de l'égalité de rémunération à l'embauche à des emplois équivalents, - que la short list des candidatures comprenne, dans la mesure de possible, au moins un(e) représentant(e) du sexe sous-représenté.
<b>Indicateur n°5 portant sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'index</b>	Dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations à 3 d'ici 5 ans à compter du 14 juin 2002, date de la signature de l'avenant conclu.	Porter, dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations à 2.

Pour atteindre ces objectifs de progression, CALDERYS et Imerys Talc Europe ont défini avec leurs partenaires sociaux des actions associées et/ou des indicateurs chiffrés.

Le Groupe Imerys reconnaît, accepte et valorise les différences, tout en encourageant un environnement inclusif basé sur le respect mutuel et la dignité. Respecter et promouvoir le principe d'égalité des chances dans toutes nos activités est au cœur des valeurs du Groupe. Les sujets liés à l'égalité des chances sont pilotés par le Comité RSE (Responsabilité sociale et environnementale des entreprises) présidé par le Directeur Général du Groupe. Depuis 2018, un comité dédié au pilotage de la diversité et de l'inclusion a été mis en place. Composé de membres du Comité exécutif et d'autres responsables fonctionnels, ce comité a développé un plan d'action sur trois ans (2020 - 2022) en cours de déploiement et en ligne avec les priorités définies.

Le Groupe continuera à œuvrer pour que les actions menées vis-à-vis de cet index continuent de s'améliorer pour toutes les entités présentées ci-dessus.

Le Groupe informera toutes ses parties prenantes, internes et externes, des objectifs ainsi que des résultats concrets de son engagement collectif, et fera régulièrement le bilan de sa performance en matière d'égalité professionnelle, dans une dynamique d'amélioration continue.

Foucauld de Soras  
Human Resources Vice president Imerys France & BeNeLux

*(\* nombre de salariés pris en compte sur la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021)*