

## Index d'égalité

Le gouvernement français a adopté la [Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) rendant obligatoire la publication d'un index de l'égalité femmes – hommes pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés en France. Cet index permet aux entreprises de calculer un certain nombre d'indicateurs de mesures mettant en perspective la rémunération, et sa progression, pour les hommes et les femmes de l'entreprise, tous postes confondus.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, 4 indicateurs composent l'index.

L'index d'égalité femmes-hommes obtenu par F5 en France pour l'année **2022** est de **86/100**.

Pour chaque indicateur, les résultats sont les suivants :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents : 38 points sur 40 points
2. Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaire H/F : correspondant à l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles incluant les promotions : 35 points sur 35
3. Pourcentage de salariées avec augmentation dans l'année suivant le retour de congé maternité : Non calculable car il n'y a eu aucun retour de congé maternité en 2022.
4. Le nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 points sur 10

Dans la mesure où un indicateur n'est pas calculable, le nombre total de points ainsi obtenus est ramené en base 100.

En conséquence, le score pour la Société F5 s'élève à 73/85, et en appliquant la règle de proportionnalité, à 86/100.

## Nos actions et analyses :

Nous constatons une proportion plus faible de femmes dans l'industrie des technologies informatiques, et toutes industries confondues dans les postes de management de haut niveau et dans les postes de commerciaux. Ceci affecte la proportion des femmes dans les plus hautes rémunérations.

Nous avons déjà commencé à promouvoir et à former la prochaine génération de talents féminins avec un accent particulier sur deux stratégies : développer activement nos talents au sein de l'organisation grâce à nos programmes de coaching et investir dans les talents en début de carrière principalement au travers de nos stages (en EMEA, nous avons converti 7 de nos précédents stagiaires dont 4 femmes).

Nous continuons par ailleurs à trouver des talents féminins en utilisant des ressources en ligne, des partenariats et des mises en réseau.

En complément, dans notre politique de recrutement :

- ✓ Il est obligatoire de présenter des candidats hommes et femmes pour chaque poste vacant. Toute exception à cette diversité doit être approuvée par un vice-président.
- ✓ Nous utilisons une application qui nous aide à ce que toutes nos descriptions de poste soient rédigées de manière inclusive et non sexiste.
- ✓ Notre philosophie d'embauche comprend l'absence du curriculum vitae lors des entretiens finaux et une approche structurée appelée RE-INVENT.
- ✓ Une formation sur les préjugés inconscients en lien avec l'embauche et les processus de sélection est obligatoire depuis novembre 2021.

A plus long terme, nous croyons que cette stratégie réduira les écarts de rémunération et d'accèsion à des postes de haut niveau pour les femmes qui travaillent chez F5.