



Nous considérons la diversité comme un des éléments clés de notre démarche RSE. La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 place l'égalité professionnelle au cœur des entreprises en créant un index que chaque société de plus de 50 salariés doit calculer et présenter chaque année. Cet index, qui comprend 4 indicateurs est basé sur la rémunération, progression salariale et la promotion professionnelle.

**86/100 EST LA VALEUR DE L'INDEX D'EGALITE FEMMES / HOMMES AU BYBLOS SAINT-TROPEZ POUR L'ANNEE 2022.**

## 1. Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne sur EQTP

Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP								
Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Ecart (%)	Ecart après seuil pertinence	Effectif Femmes	Effectif hommes	Validité Groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré (%)
Ouvriers	Moins de 30 ans							
	30 à 39 ans							
	40 à 49 ans				1			
	50 ans et plus							
Employés	Moins de 30 ans	-2,41	0	8	16	1	24	0
	30 à 39 ans	33,82	28,82	4	11	1	15	4,32
	40 à 49 ans	19,32	14,32	11	6	1	17	2,43
	50 ans et plus	5,58	0,58	15	21	1	36	0,21
Techniciens et	Moins de 30 ans							
	30 à 39 ans							
	40 à 49 ans							
	50 ans et plus							
Ingénieurs et	Moins de 30 ans				1			
	30 à 39 ans			1	2			
	40 à 49 ans			1	6			
	50 ans et plus	7,49	2,49	3	5	1	8	0,20
<b>Total</b>				<b>43</b>	<b>69</b>		<b>100</b>	<b>7,17</b>
Indicateur calculable (1=oui, 0=non)								1
Indicateur d'écart de rémunération (%)								7,17
Note obtenue sur 40 (effectif = 112)								<b>31</b>

**La note retenue est de 31 points.**

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

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles								
	'Augmentations individuelles femmes	'Augmentations individuelles hommes	Effectif femmes	Effectif hommes	Taux femmes	Taux hommes	Ecart (%)	Ecart pondéré
Effectif	17	21	43	69	39,53	30,43	-9,10	
<b>Total</b>								
Indicateur calculable (1=oui, 0=non)								1
Indicateur d'écart d'augmentations (point en %)								9,10
Ecart en nombre équivalent de salariés								3,91
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage								15
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés								25
Note obtenue sur 35 (effectif = 112)								35

La note retenue est de 35 points.

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

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes (%)	Résultat
Salariées revenant de congé maternité	1		
Indicateur calculable (1=oui, 0=non)			1
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)	1	100	
Note obtenue sur 15 (effectif = 112)			15

La note retenue est de 15 points.

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

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations	2	8	10	2
Indicateur calculable (1=oui, 0=non)				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				2
Note obtenue sur 10 (effectif = 112)				5

La note est de 5 points.

## 5. Note globale de l'index de l'égalité professionnelle femmes hommes pour 2023 au titre des données 2022

### RESULTAT GLOBAL DE L'INDEX

Indicateurs	Nombre de points	Résultat final (sur 100 points)
Note relative à l'écart de rémunération annuelle brute moyenne sur EQTP (sur 40 points)	31	
Note relative à l'écart d'augmentations individuelles (sur 35 points)	35	
Note relative aux salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	
Note relative au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	<b>86</b>