DocuSign Envelope ID: CD9BE8FB-BB87-4412-B963-46E28AE5950F

DÉCISION UNILATERALE FIXANT LES OBJECTIFS DE PROGRESSION DES INDICATEURS RELATIFS AUX ÉCARTS DE RÉMUNATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule :

La société CHUGAI PHARMA France, société anonyme simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 435 074 422, au capital de 1.000.000 d'euros et dont le siège social est situé Tour Pacific 11 Cours Valmy 92800 PUTEAUX, fixe par la présente décision unilatérale les objectifs de progression des indicateurs de l'Index Égalité Femmes Hommes pour lesquels elle n'a pas obtenu la note maximale au titre de l'année 2022, compte tenu de son niveau de résultat supérieur à 75/100 mais inférieur à 85/100.

Il est préalablement rappelé :

- Que la présente décision unilatérale s'inscrit dans la démarche d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes d'ores et déjà existante au sein de la société CHUGAI PHARMA France.
- Qu'un accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 1er mai 2022 et est toujours en vigueur.

Aussi, il résulte des dispositions des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du code du travail que les entreprises dont le niveau de résultat à l'index égalité femmes hommes est supérieur à 75 points mais inférieur à 85 points, doivent définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

En 2023, la société CHUGAI PHARMA France a obtenu les résultats suivants aux 4 indicateurs légaux :

Indicateur 1	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	27/40
Indicateur 2	Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire	35/35
Indicateur 3	Nombre de femmes augmentées au retour congé maternité	Non calculable
Indicateur 4	Nombre de salariés sous-représentés dans les plus hautes rémunérations	5/10

L'indicateur 3, relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité est incalculable car aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée (pour le calcul de l'index).

Par conséquent, le total des indicateurs calculables (67 points sur 85) a été ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité. Cela aboutit à une note globale de 79/100 au titre de l'index 2022.

DS MH

DocuSign Envelope ID: CD9BE8FB-BB87-4412-B963-46E28AE5950F

Compte tenu du fait que la société CHUGAI PHARMA France a obtenu la note maximale pour l'indicateur 2 portant sur l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, elle doit fixer des objectifs de progression des indicateurs suivants :

Indicateur 1	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	27/40
Indicateur 4	Nombre de salariés sous-représentés dans les plus hautes rémunérations	5/10

Ces objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés avec les résultats de l'index, sur le site internet de la société.

La société s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées.

Article 1 - Rappel des objectifs fixés et des mesures prises au titre de l'année écoulée

Dans le cadre de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er mai 2022, les objectifs suivants ont été fixés en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

- lors du processus du recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, la rémunération proposée est identique pour un travail égal, un même diplôme et une expérience égale.
- lors du processus de révision des salaires l'attribution d'une augmentation repose sur des normes de performance identiques pour les femmes et les hommes.
- en cas d'absence pour maternité en cours d'année, les salariées bénéficieront au minimum de la moyenne des augmentations de leur catégorie.
- lors des promotions, les candidatures des salariés femmes et hommes seront traitées de la même manière.

Il est expressément prévu par cet accord que l'atteinte de ces objectifs est mesurée grâce aux indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes mobilisés pour le calcul de l'index égalité femmes - hommes.

Cet accord étant en vigueur au jour de la signature de la présente décision unilatérale, il est rappelé que la société poursuit la mise en œuvre de ces objectifs.

DocuSign Envelope ID: CD9BE8FB-BB87-4412-B963-46E28AE5950F

Article 2 – Objectifs de progression concernant l'indicateur relatif à l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes

La société a obtenu une note de 27/40 points à cet indicateur au titre de l'année 2022, ce qui signifie que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour la population concernée est compris entre 9% et 10%.

Il est constaté qu'un écart de rémunération au profit des hommes s'observe chez les salariés cadres âgés de 30 à 49 ans. Cela s'explique par le fait que l'indicateur repose sur le regroupement des salariés par âge et que la catégorie cadre « mélange » cadres autonomes et cadres dirigeants, bien que ces fonctions aient des responsabilités distinctes justifiant une différence de rémunération ».

Par conséquent, les objectifs fixés au titre de l'année écoulée doivent être renforcés et la société se fixe pour objectif-d'augmenter le résultat obtenu pour cet indicateur.

- **Détermination des mesures à mettre en œuvre pour réaliser l'objectif de progression**

Objectif de progression	Mesures à mettre en œuvre	Mesure du coût
Réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes Objectif cible : écart inférieur à 10%, en visant 0%	Réaliser une revue des rémunérations annuelle avant la campagne de mesures salariales individuelles	Aucun coût
	Déterminer chaque année les salariés dont la rémunération est en net écart par rapport aux salariés de l'autre sexe ayant un poste et un profil équivalents	Aucun coût
	S'assurer, lors de chaque embauche, de la cohérence du salaire proposé en fonction de critères objectifs et non sexués et prendre des mesures correctrices par le biais d'augmentations individuelles en cas d'écarts constatés	Enveloppe budgétaire à déterminer chaque année

Ces objectifs de progression permettront d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 - Objectifs de progression concernant l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

- **Etat des lieux**

La société a obtenu une note de 5/10 points à cet indicateur au titre de l'année 2022, en raison du fait que le nombre d'hommes au sein de la catégorie des 10 salariés ayant perçus les plus hautes rémunérations a diminué : en 2022, ils sont 2 contre 6 en 2021.

DS MH

DocuSign Envelope ID: CD9BE8FB-BB87-4412-B963-46E28AE5950F

La société entend préciser que, compte tenu de la structure de la population salariée de CHUGAI PHARMA France, les femmes représentent actuellement 63 % des effectifs de la société. Les hommes constituent donc le sexe sous-représenté.

La diminution du nombre d'hommes parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations résulte de la féminisation de l'équipe des membres du comité de direction d'une part et des départs de collaborateurs au cours de la période.

Conformément à ses obligations légales, la société se fixe pour objectif, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

- **Détermination des mesures à mettre en œuvre pour réaliser l'objectif de progression**

Objectif de progression	**Mesures à mettre en œuvre**	**Mesure du coût**
Augmentation du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations Objectif cible : plus de 2 salariés du sexe sous-représenté, en visant la parité	Réaliser un état des lieux annuel de la proportion d'hommes et de femmes occupant des postes d'encadrement ou de direction	Aucun coût
	Proposer des actions de promotion vers des postes d'encadrement ou de direction aux salariés des deux sexes	Aucun coût
	Assurer l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction, en se fondant uniquement sur des critères objectifs	Aucun coût

Article 4 - Publicité de la décision unilatérale

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministère du travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Après dépôt de la présente décision auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de la société avant le 1er mars 2023, sur la même page que le score global et les résultats obtenus de chaque indicateur de l'index.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que la société obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Enfin, ces informations seront également mises à disposition du CSE via la BDESE.

DocuSign Envelope ID: CD9BE8FB-BB87-4412-B963-46E28AE5950F

Article 5 – Durée

La présente décision unilatérale restera en vigueur jusqu'à la publication de l'index égalité femmes-hommes au titre de l'année 2023. Elle pourra être ajustée unilatéralement par l'employeur si nécessaire.

Les objectifs seront considérés comme atteints lorsque la note de la société sera redevenue supérieure à 85 points.

Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'index de la société.

Fait à Puteaux, le 28 février 2023

DocuSigned by:
Nicolas Henriot
0EAAC8C6FB044D1...

Nicolas HENRIOT
Président