DocuSign Envelope ID: 3E9EEF49-F839-437A-B681-4748C774B811

DÉCISION UNILATERALE FIXANT LES MESURES CORRECTRICES 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 mesures adéquates et pertinentes de correction et la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial des indicateurs de l'Index Égalité Femmes Hommes pour lesquels elle n'a pas obtenu la note maximale au titre de l'année 2023, compte tenu de son niveau de résultat inférieur à 75/100.

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,
- Qu'au cours des négociations annuelles obligatoires, ayant donné lieu à la conclusion de l'accord du 25 janvier 2024 les parties ont discuté de l'application du principe d'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

Aussi, il résulte des dispositions des articles L. 1142-9 et D. 1142-6 du code du travail que les entreprises dont le niveau de résultat à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 75 points, doivent définir et publier les mesures de correction et la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

En 2024, 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	17/40
Indicateur 2	Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire	25/35
Indicateur 3	Nombre de femmes augmentées au retour congé maternité	15/15
Indicateur 4	Nombre de salariés sous-représentés dans les plus hautes rémunérations	10/10

Cela aboutit à une note globale de 67/100 au titre de l'index 2023.

La société CHUGAI PHARMA France a obtenu la note maximale pour les indicateurs 3 et 4, étant précisé que pour l'année 2022, l'indicateur 3 n'était pas calculable et que l'indicateur 4 n'était atteint qu'à

DS

DocuSign Envelope ID: 3E9EEF49-F839-437A-B681-4748C774B811

5/10. Sur ce dernier indicateur, la progression a donc été conséquente puisque le score maximal a été atteint pour 2023.

Comme elle n'a pas atteint la note maximale sur les indicateurs 1 et 2, elle doit fixer des mesures de correction pour ces indicateurs :

Indicateur 1	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	17/40
Indicateur 2	Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire	25/35

Ces mesures de correction seront diffusées 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 à mettre en œuvre ces mesures correctrices pour l'amélioration du score obtenu et réitère son engagement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 1 - Rappel des objectifs fixés et des mesures prises au titre des années écoulées

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.

DS

DocuSign Envelope ID: 3E9EEF49-F839-437A-B681-4748C774B811

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

- **Etat des lieux**

La société a obtenu une note de 17/40 points à cet indicateur au titre de l'année 2023, ce qui signifie que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour la population concernée est compris entre 14% et 15%.

Il est constaté, qu'un écart de rémunération au profit des hommes s'observe chez les salariés cadres âgés de 30 à 49 ans et de 40 à 49 ans.

Cela s'explique principalement, au même titre que l'année 2022, par le fait que l'indicateur repose sur le regroupement des salariés par âge et que la catégorie cadre comprend des cadres autonomes et cadres dirigeants, dont les responsabilités sont pourtant distinctes et justifient une différence de rémunération.

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

Elle a donc prévu une mesure concrète et chiffrée supplémentaire qui permettra de diminuer concrètement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- **Détermination des mesures correctrices à mettre en œuvre**

Objectif	**Mesures de correction**	**Mesure du coût**
Réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.	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.
	L'entreprise constatant qu'une partie des écarts pouvait s'expliquer par une différence dans l'accès à la rémunération variable, elle a décidé de permettre à tous les salariés en CDI de bénéficier d'un variable de 10 % à objectifs atteints. Étant donné que la population est essentiellement féminine au sein de la société,	Environ 145 k€ / an.

DS

DocuSign Envelope ID: 3E9EEF49-F839-437A-B681-4748C774B811

	cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération perçue.	

Ces mesures de correction permettront d'améliorer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des mêmes catégories professionnelles.

Article 3 – Mesure de correction concernant l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire

- **Etat des lieux**

La société a obtenu une note de 25/35 points à cet indicateur au titre de l'année 2023 alors que l'année précédente, elle avait obtenu la note maximale.

Cela s'explique par le fait que les augmentations ont lieu une fois par an, en début d'année.

La totalité des salariés qui n'a pas été augmentée en 2023 a été embauchée soit après la date de mise en œuvre des augmentations soit dans les semaines qui la précédent, ce qui fait que leur rémunération n'a pas été revue, ce qui sera le cas en 2024.

Hors, il se trouve que 100 % des salariés concernés sont des femmes, le recrutement CDD comme CDI ayant été exclusivement féminin en 2023 compte tenu d'un marché très féminisé pour les métiers du secteur.

Les 3 salariées non augmentées sont des salariées dont la durée du CDD a été de plus de 6 mois dans l'entreprise et pour lesquelles la rémunération a été fixée sur la totalité de leur mission.

- **Détermination des mesures correctrices à mettre en œuvre**

Objectif	**Mesures de correction**	**Mesure du coût**
Équilibre du taux d'augmentation individuelle de salaire.	S'efforcer d'obtenir un équilibre lors des recrutements H/F lors des recrutements.	Aucun coût

Article 4 - Publicité de la décision unilatérale

Les mesures de corrections 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 mesures de correction seront publiées sur le site internet de la société avant le 1er mars 2024, sur la même page que le score global et les résultats obtenus de chaque indicateur de l'index.

DS
MH

DocuSign Envelope ID: 3E9EEF49-F839-437A-B681-4748C774B811

Ils resteront consultables jusqu'à ce que la société obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75.

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

Le CSE a été consulté sur la présente décision unilatérale le 28 février 2024.

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 2024. Elle pourra être ajustée unilatéralement par l'employeur si nécessaire.

Les mesures correctrices seront considérées comme atteints lorsque la note de la société sera redevenue supérieure à 75 points.

Les mesures correctrices pourront par ailleurs être révisées en fonction des prochains résultats de l'index de la société.

Fait à Puteaux, le 28 février 2024

DocuSigned by:
Nicolas Henriot
0EAAC8C6FB044D1...
Nicolas HENRIOT
Président