

Index Egalité professionnelle Femme-homme

Année de référence 2025



Index Gender Equality in the workplace

Reference Year 2025



Agenda

1. Contexte légal
2. Récapitulatif des résultats de nos indicateurs
3. Indicateur 1
4. Indicateurs 2 et 3
5. Indicateur4
6. Objectifs de progression



Agenda

1. Legal Context
2. Summary of our indicator results
3. Indicateur 1
4. Indicators 2 et 3
5. Indicator 4
6. Progress targets



Contexte légal

Chaque année avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer, publier sur leur site internet leur [Index de l'égalité femmes-hommes](#) et le communiquer auprès de leur CSE.

L'index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés.

Il doit être rendu public et transmis à l'inspection du travail :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Regnology France compte aujourd'hui moins de 250 salariés. L'écart de répartition des promotions n'est donc pas inclus dans le calcul de l'Index.



Legal Context

Every year before the 1st of March, companies with at least 50 employees must calculate their Gender Equality Index, publish it on their website and communicate it to their Works Council.

The 100-point index is calculated on the basis of 4 or 5 indicators, depending on whether the company has fewer or more than 250 employees.

It must be made public and forwarded to the Labor Inspectorate:

- If the Index is less than 85 points, companies must set and publish improvement targets for each of the indicators.
- If the Index falls below 75 points, companies must publish their corrective and remedial measures.

Regnology France currently has fewer than 250 employees. The difference in the distribution of promotions is therefore not included in the calculation of the Index.



Récapitulatif des résultats de nos indicateurs

Période de référence : du 1er janvier au 31 décembre 2025

Tranche d'effectifs de l'entreprise ou de l'UES

50 à 250

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul de l'index

156

INDICATEURS	Score obtenu	Evolution	Score Maximum
Indicateur 1 – écart de rémunération entre les femmes et les hommes	23	 vs 27 en 2024	40
Indicateur 2 – écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	25	 vs 25 en 2024	35
Indicateur 3 – pourcentage de salariés augmentées au retour d'un congé maternité	NC	Non calculable en 2024	15
Indicateur 4 – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	 vs 0 en 2024	10
Total Index (recalculé sur 100)	56	 vs 61 en 2024	100



Summary of our indicator results

Reference period: from January 1st to December 31st 2025

Number of employees in the company or SEU

50 to 250

Number of employees used to calculate the index

156

INDICATORS	Score obtained	Evolution	Maximum Score
Indicator 1 – pay gap between women and men	23	 vs 27 en 2024	40
Indicator 2 – gap in individual pay rises between men and women	25	 vs 25 en 2024	35
Indicator 3 – percentage of employees who return from maternity leave with a pay rise	NC	Non calculable in 2024	15
Indicator 4 – number of employees of the under-represented sex in the 10 highest earners	0	 vs 0 en 2024	10
Index Total (recalculated out of 100)	56	 vs 61 en 2024	100



Indicateur 1

INDICATEUR		Score obtenu	Score Maximum	
Indicateur 1 – écart de rémunération entre les femmes et les hommes		23	40	
CSP H/F	Tranche d'âge	Ecart après application du seuil de pertinence	Population envers laquelle l'écart est favorable	Ecart pondéré
Ingénieurs & Cadres	moins de 30 ans	4,2%	Hommes	0,85%
	30 à 39 ans	6,5%	Hommes	2,57%
	40 à 49 ans	8,4%	Hommes	2,37%
	50 ans et plus	47,7%	Hommes	5,76%
Ensemble des salariés			Hommes	11,55%

Plus l'écart de rémunération est élevé (indépendamment du genre), plus la note est basse.

Sur un effectif total de 156 sur l'année de référence 2025, 149 salariés sont retenus pour le calcul.

En effet, pour qu'un groupe soit pris en compte, il doit être composé au minimum de 3 femmes et de 3 hommes.

Ne sont pas retenues dans le calcul, les CSP ouvrier, employé et agent de maîtrise. La CSP Ingénieur et cadre est composée de 40 femmes et 109 hommes.

Par rapport à 2024, l'écart de rémunération est moins équilibré (↘ 11,55% en 2025 contre 9,4% en 2024).



Indicator 1

INDICATOR		Score obtenu	Score Maximum	
Indicator 1 – pay gap between women and men		23	40	
CSP H/F	Age range	Population for which the gap is favourable	Population envers laquelle l'écart est favorable	Weighted deviation
Engineers & Executives	Less than 30 years old	4,2%	Men	0,85%
	30 to 39 years old	6,5%	Men	2,57%
	40 à 49 years old	8,4%	Men	2,37%
	50 years old and more	47,7%	Men	5,76%
Total of employees		Men	11,55%	

The higher the pay gap (regardless of gender), the lower the score.

Out of a total workforce of 156 in the reference year 2025, 149 employees are included in the calculation.

For a group to be taken into account, it must comprise at least 3 women and 3 men.

The blue-collar, white-collar and supervisory staff categories are not included in the calculation. The Engineer and Executive SSP is made up of 40 women and 109 men.

Compared to 2024, the pay gap is less balanced( 11,55% in 2024 against 9,4% in 2024).



Indicateurs 2 et 3

INDICATEUR	Score obtenu	Score Maximum
Indicateur 2 – écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	25	35
Taux d'augmentation – Proportion de salariés augmentés		
	Femmes	Hommes
Taux de salariés augmentés	73,20%	79,10%

L'écart des augmentations réalisées en 2025 est en faveur des hommes.

En 2024, 70,3% des salariées femmes et 80,9% des salariés hommes ont été augmentés. L'écart était en faveur des hommes.

En 2023, 77,4% des salariées femmes et 68,3% des salariés hommes ont été augmentés. L'écart était en faveur des femmes.

INDICATEUR	Score obtenu	Evolution	Score Maximum
Indicateur 3 – pourcentage de salariés augmentées au retour d'un congé maternité	NC	Non calculable en 2024	15

En 2025, aucune salariée n'est revenue de congé maternité.

Indicators 2 et 3

INDICATOR	Score obtained	Maximum Score
Indicator 2 – gap in individual pay rises between men and women	25	35
Rate of increase - Proportion of employees receiving an increase		
	Women	Men
Percentage of employees receiving a pay rise	73,20%	79,10%

The gap in increases achieved in 2025 is in favour of men.

In 2024, 70,3% of female employees and 80,9% of male employees received a raise. The gap was in favor of men.

In 2023, 77,4% of female employees and 68,3% of male employees received a raise. The gap was in favor of women.

INDICATOR	Score obtained	Evolution	Maximum Score
Indicator 3 – percentage of employees who return from maternity leave with a pay rise	NC	Non calculable in 2024	15

In 2025, no employee returned from maternity leave.

Indicateur 4

INDICATEUR	Score obtenu	Score Maximum	
Indicateur 4 – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10	
Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			
	Femmes	Hommes	Total
Ensemble des salariés	0	10	10

Sur les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations en 2025, aucun n'est une femme (= 0 en 2024).



Indicator 4

INDICATOR	Score obtained	Maximum Score	
Indicateur 4 – number of employees of the under-represented gender in the 10 highest earners	0	10	
Number of employees among the 10 highest earners			
	Women	Men	Total
Total of employees	0	10	10

Of the 10 employees with the highest salaries in 2025, none is a woman (= 0 in 2024).



Objectifs de progression

Indicateur 1 – Écart de rémunération

Objectif : Réduire l'écart et garantir une égalité salariale basée sur les compétences et responsabilités.

Mesure :

- Réaliser une analyse annuelle détaillée des rémunérations afin d'identifier et corriger les écarts injustifiés.
- Réaliser une étude globale de solutions pouvant apporter un support sur des actions ciblées afin de réduire les écarts.

Indicateur 2 – Écart d'augmentations individuelles

Objectif : Assurer une répartition équitable des augmentations entre les femmes et les hommes.

Mesures :

- Mettre en place un suivi rigoureux des augmentations individuelles pour détecter et rectifier d'éventuels déséquilibres.
- S'assurer que la politique de bonus s'applique équitablement, indépendamment du genre.
- Garantir l'accès à l'information et aux formations à tous les salariés, sans distinction de genre.
- Vérifier et ajuster chaque année les coefficients Syntec lors des augmentations salariales, afin d'assurer une juste revalorisation des salaires.

Indicateur 4 – Accès aux plus hautes rémunérations

Objectif : Assurer une évolution équitable vers les fonctions les mieux rémunérées.

Mesures :

- Continuer à privilégier la compétence et l'expérience, indépendamment du genre.
- Encourager les promotions internes afin d'assurer une évolution équitable vers les postes à plus hautes responsabilités.



Objectives for Improvement

Indicator 1 – Pay Gap

Objective: Reduce disparities and ensure salary equality based on skills and responsibilities.

Measure:

- Conduct an annual in-depth salary analysis to identify and correct unjustified pay gaps.
- Conduct a global benchmark on tools able to support us in implementing targeted actions to reduce gaps.

Indicator 2 – Individual Salary Increases Gap

Objective: Ensure a fair distribution of individual salary increases between men and women.

Measures:

- Implement a rigorous monitoring system for individual raises to detect and correct potential imbalances.
- Ensure that the bonus policy is applied fairly, regardless of gender.
- Guarantee equal access to information and training for all employees, without gender distinction.
- Review and adjust **Syntec coefficients** annually during salary increases to ensure fair salary progression.

Indicator 4 – Access to the Highest Salaries

Objective: Ensure fair career advancement toward the highest-paying positions.

Measures:

- Continue to prioritize **competence and experience**, regardless of gender.
- Encourage **internal promotions** to facilitate fair access to leadership roles.





Thank you!