

The background is a vibrant orange color filled with a repeating pattern of small, semi-transparent icons. These icons include various symbols such as a globe, a lightbulb, a gear, a person, a house, and the letters 'BIM'. A large, white, semi-transparent circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the background. Two white curved lines sweep across the top of the circle. The text is centered within the white circle.

**Egalité**  
**Hommes-Femmes**  
**Outarex**

# Outarex

Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
  - L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
  - Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
  - Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.
- Au 1<sup>er</sup> mars 2020, eu égard à l'effectif d'Outarex et à la structure de représentation des hommes et des femmes, les indicateurs sont incalculables.**



# Boyer

Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

**Au 1<sup>er</sup> mars 2020, eu égard à l'effectif de Boyer et à la structure de représentation des hommes et des femmes, les indicateurs sont incalculables.**

