

# Index de l'égalité professionnelle 2025.

Détail par entité juridique.

Indicateur.	Opella Healthcare Group.	Opella Healthcare France.	Opella Healthcare International.
1. Ecart de remuneration.	37	36	39
2. Ecart taux d'augmentations individuelles.	10	10	20
3. Ecart taux de promotions.	15	10	15
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.	15	15	15
5. Pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité.	10	10	5
<b>Index 2025 sur 100 points.</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>94</b>
Index 2024 sur 100 points.	84	91	94

## Objectifs 2025 de progression pour l'entité Opella Healthcare France.

### Indicateur 1 : Ecart de rémunération.

Opella Healthcare France se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de rémunération (incluant rémunération de base, variable et prime individuelle) entre les hommes et les femmes, notamment en analysant les écarts en amont du Cycle de rémunération afin de s'assurer de l'équité dans l'attribution des augmentations salariales individuelles entre les femmes et les hommes d'une même classification. Si un écart est constaté, nous le corrigerons dans le cadre de la revue annuelle des salaires, d'un ajustement ou de promotion hors cycle de rémunération.

### Indicateur 2 : Répartition des augmentations salariales individuelles.

Opella Healthcare France se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant la répartition des augmentations salariales individuelles entre les hommes et les femmes afin de rééquilibrer la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'une augmentation salariale individuelle. Dans chaque catégorie socio professionnelle et tranche d'âge où un écart de taux d'augmentation est constaté, les salariés présentant une performance au moins équivalente à la moyenne de la catégorie bénéficieront en priorité d'une augmentation, jusqu'à résorption de l'écart.

### Indicateur 3 : Répartition des promotions.

Opella Healthcare France se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant la répartition des promotions entre les hommes et les femmes afin de rééquilibrer la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion :

- S'assurer d'un suivi spécifique des candidatures féminines à la promotion dans le cadre de la revue annuelle de performance, afin de garantir qu'à performance comparable, les salariées bénéficient de perspectives de promotion identiques à celles de leurs collègues masculins.
- S'assurer de l'équité dans les demandes de changements de coefficients entre les femmes et les hommes pendant le cycle de rémunération.
- S'assurer de la parité hommes/femmes pour chaque coefficient.