



Index de l'égalité femmes-hommes

L'index de l'égalité femmes-hommes fait partie des mesures adoptées dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Composé de quatre ou cinq indicateurs, en fonction de la taille des sociétés, l'index permet à chaque entreprise de mesurer où elle se situe en matière d'égalité professionnelle, la note minimale attendue étant de 75/100.

Créer une culture de l'inclusion

Chez GXO, nous souhaitons créer un lieu de travail respectueux, éthique et collaboratif où chaque collaborateur a sa place. Nous voulons offrir à tous une expérience professionnelle exceptionnelle. Nous défendons la diversité, l'inclusion et l'appartenance dans notre travail quotidien et offrons à chacun le soutien nécessaire pour s'épanouir. Nos valeurs ne sont pas que des mots couchés sur le papier, elles nous animent au quotidien, et nous avons déployé une série d'initiatives pour contribuer à donner vie à ces convictions qui sont les nôtres.

Exploiter le potentiel des données

Nous utilisons les données pour fixer des objectifs et mesurer la performance à tous les niveaux - y compris dans les domaines de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance. Les données permettent d'identifier les déséquilibres dans nos processus et nos systèmes et de révéler les domaines nécessitant une plus grande vigilance ou de nouvelles initiatives. Par exemple, en plus de promouvoir l'équité en matière d'opportunités, nous nous concentrons maintenant sur la définition de références et d'objectifs en matière d'équité salariale pour les collaborateurs GXO.



Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France

En tant qu'entreprise composée de plusieurs entités, GXO publie son index d'égalité professionnelle femmes-hommes pour chaque entité comptant plus de 50 salariés en France au titre de l'année 2023 dans le tableau en annexe.

Ainsi, sur les neuf entités légales concernées, cinq ont un index supérieur ou égal à 82, et quatre dont l'index n'est pas calculable. Sept entités ne sont pas concernées, ayant un effectif de moins de 50 salariés.

Ces résultats témoignent de nos efforts pour soutenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Nous avons à cœur de soutenir les initiatives qui permettent à chacun d'accéder à un parcours professionnel, quels que soient ses antécédents, ses compétences, ses origines, son genre, et nous poursuivons notre engagement pour l'amélioration continue de l'égalité professionnelle au sein de chacune des entités du Groupe.

Tableau récapitulatif de l'index de l'égalité femmes-hommes par entité juridique concernée

| SOCIETE | Résultat sur 100 |
|---|-------------------------|
| UES (GXO LOGISTICS FRANCE et GXO LOGISTICS NORD EST FRANCE) | 89 |
| GXO LOGISTICS OUEST FRANCE | 82 |
| GXO LOGISTICS SUD FRANCE | 94 |
| GXO LOGISTICS TOULOUSE FRANCE | 89 |
| GXO LOGISTICS SPORT FRANCE | 89 |
| GXO LOGISTICS GEL FRANCE | Non Calculable |
| GXO LOGISTICS FROID FRANCE | Non Calculable |
| GXO LOGISTICS NORD FRANCE | Non Calculable |
| GXO LOGISTICS GENAS FRANCE | Non Calculable |
| GXO LOGISTICS PARIS OUEST France | Non Concernée |
| GXO LOGISTICS MARLY FRANCE | Non Concernée |
| GXO LOGISTICS FRANCE GARDEN | Non Concernée |
| GXO LOGISTICS FRANCE AUTOMOTIVE | Non Concernée |
| GXO LOGISTICS SERVICES FRANCE | Non Concernée |
| GXO LOGISTICS EUROPE | Non Concernée |

Annexes

1. Indicateur d'écart de rémunération

| | | |
|---|--------------|---|
| Catégories de postes équivalents : | 4 CSP | Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP). |
| Seuil de pertinence associé : | 5% | Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5% (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2%. Remplacer 5% par 2% si vous êtes dans ce cas. |

| Catégorie socioprofessionnelle (CSP) | Tranche d'âge | Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP | | Ecart de rémunération moyenne | Ecart après application du seuil de pertinence | Nombre de salariés | | Validité du groupe (1=oui, 0=non) | Effectifs valides (groupes pris en compte) | Ecart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--|------------------|-------------------------------|--|--------------------|--------------|-----------------------------------|--|---------------|
| | | Femmes | Hommes | | | Femmes | Hommes | | | |
| Ouvriers | moins de 30 ans | 25 493,04 | 26 505,54 | 3,820% | 0,000% | 76 | 157 | 1 | 233 | 0,000% |
| | 30 à 39 ans | 25 420,28 | 27 028,51 | 5,950% | 0,950% | 147 | 366 | 1 | 513 | 0,124% |
| | 40 à 49 ans | 25 885,72 | 27 214,38 | 4,882% | 0,000% | 208 | 590 | 1 | 798 | 0,000% |
| | 50 ans et plus | 26 034,57 | 27 516,00 | 5,384% | 0,384% | 262 | 677 | 1 | 939 | 0,091% |
| Employés | moins de 30 ans | 25 928,14 | 27 985,17 | 7,350% | 2,350% | 9 | 7 | 1 | 16 | 0,010% |
| | 30 à 39 ans | 26 517,81 | 27 571,60 | 3,822% | 0,000% | 32 | 18 | 1 | 50 | 0,000% |
| | 40 à 49 ans | 27 439,50 | 27 808,31 | 1,326% | 0,000% | 72 | 46 | 1 | 118 | 0,000% |
| | 50 ans et plus | 27 474,82 | 27 996,09 | 1,862% | 0,000% | 85 | 49 | 1 | 134 | 0,000% |
| Techniciens et agents de maîtrise | moins de 30 ans | 31 432,05 | 32 155,82 | 2,251% | 0,000% | 21 | 31 | 1 | 52 | 0,000% |
| | 30 à 39 ans | 32 956,62 | 32 459,51 | -1,531% | 0,000% | 66 | 85 | 1 | 151 | 0,000% |
| | 40 à 49 ans | 34 496,04 | 34 111,42 | -1,128% | 0,000% | 107 | 147 | 1 | 254 | 0,000% |
| | 50 ans et plus | 34 015,05 | 35 844,26 | 5,103% | 0,103% | 125 | 175 | 1 | 300 | 0,008% |
| Ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | 49 959,14 | 50 526,02 | 1,122% | 0,000% | 6 | 25 | 1 | 31 | 0,000% |
| | 30 à 39 ans | 64 088,07 | 65 766,34 | 2,552% | 0,000% | 41 | 57 | 1 | 98 | 0,000% |
| | 40 à 49 ans | 66 196,48 | 82 314,37 | 19,581% | 14,581% | 41 | 90 | 1 | 131 | 0,484% |
| | 50 ans et plus | 79 564,72 | 80 191,84 | 0,782% | 0,000% | 28 | 99 | 1 | 127 | 0,000% |
| Ensemble des salariés | | 31 613,78 | 33 403,56 | 5,358% | | 1 326 | 2 619 | | 3 945 | 0,716% |
| | | | | | | 3 945 | | | | |

| | | |
|--|------------|---|
| Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | 1 | Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux. |
| Résultat final obtenu à l'indicateur en % * : | 0,7 | Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes. |
| Nombre de points obtenus sur 40 : | 39 | |

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

| Catégorie socioprofessionnelle (CSP) | Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) * | | Ecart de taux d'augmentation | Nombre de salariés (en effectif physique) | | Validité du groupe (1=oui, 0=non) | Effectifs valides | Ecart pondéré |
|--------------------------------------|--|--------|------------------------------|---|--------|-----------------------------------|-------------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | | | |
| Ouvriers | 1,73% | 2,18% | 0,447% | 693 | 1 790 | 1 | 2 483 | 0,281% |
| Employés | 2,02% | 4,17% | 2,147% | 198 | 120 | 1 | 318 | 0,173% |
| Techniciens et agents de maîtrise | 9,09% | 5,02% | -4,068% | 319 | 438 | 1 | 757 | -0,781% |
| Ingénieurs et cadres | 74,14% | 78,23% | 4,091% | 116 | 271 | 1 | 387 | 0,401% |
| Ensemble des salariés | 9,88% | 10,61% | 0,735% | 1 326 | 2 619 | | 3 945 | 0,075% |

*Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions

| | | |
|--|-----|--|
| Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | 1 | Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux. |
| Résultat final obtenu à l'indicateur en % * : | 0,1 | Un écart d'augmentations est constaté en faveur des hommes. |
| Nombre de points obtenus sur 20 : | 20 | |

3. Indicateur d'écart de taux de promotions

| Catégorie socioprofessionnelle (CSP) | Taux de promotion (proportion de salariés promus) | | Ecart de taux de promotion | Nombre de salariés | | Validité du groupe (1=oui, 0=non) | Effectifs valides | Ecart pondéré |
|--------------------------------------|---|--------|----------------------------|--------------------|--------|-----------------------------------|-------------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | | | |
| Ouvriers | 2,17% | 1,51% | -0,657% | 693 | 1 790 | 1 | 2 483 | -0,414% |
| Employés | 3,03% | 3,33% | 0,303% | 198 | 120 | 1 | 318 | 0,024% |
| Techniciens et agents de maîtrise | 6,27% | 4,80% | -1,475% | 319 | 438 | 1 | 757 | -0,283% |
| Ingénieurs et cadres | 0,00% | 0,00% | 0,000% | 116 | 271 | 1 | 387 | 0,000% |
| Ensemble des salariés | 3,09% | 1,99% | -1,107% | 1 326 | 2 619 | | 3 945 | -0,672% |

| | | |
|--|-----|---|
| Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | 1 | Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux. |
| Résultat final obtenu à l'indicateur en % * : | 0,7 | Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes. |
| Nombre de points obtenus sur 15 : | 15 | L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés. |

4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

| Nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption* | | Pourcentage de salariés augmentés |
|---|-------------|-----------------------------------|
| Total | Augmentés** | |
| 23 | 23 | 100% |

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

**Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

| | | |
|--|-----|---|
| Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | 1 | Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé. |
| Résultat final obtenu à l'indicateur en % : | 100 | |
| Nombre de points obtenus sur 15 : | 15 | Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés. |

5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

| Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations* | | | Nombre de salariés du sexe sous-représenté |
|--|--------|----------|--|
| Femmes | Hommes | Ensemble | |
| 1 | 9 | 10 | 1 |

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

| | | |
|---|---|---|
| Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté : | 1 | Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés. |
| Nombre de points obtenus sur 10 : | 0 | |

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier

| | indicateur calculable (1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|---|---|------------------------|----------------|---|--|
| 1- Ecart de remuneration (en %) | 1 | 0,7 | 39 | 40 | 40 |
| 2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 0,1 | 20 | 20 | 20 |
| 3- Ecart de promotions (en points de %) | 1 | 0,7 | 15 | 15 | 15 |
| 4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 1 | 0 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 89 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 89 | | 100 |

Barème des indicateurs

| Indicateur 1 : écart de rémunération (%) | |
|--|------|
| plancher | note |
| 0,00 | 40 |
| 0,05 | 39 |
| 1,05 | 38 |
| 2,05 | 37 |
| 3,05 | 36 |
| 4,05 | 35 |
| 5,05 | 34 |
| 6,05 | 33 |
| 7,05 | 31 |
| 8,05 | 29 |
| 9,05 | 27 |
| 10,05 | 25 |
| 11,05 | 23 |
| 12,05 | 21 |
| 13,05 | 19 |
| 14,05 | 17 |
| 15,05 | 14 |
| 16,05 | 11 |
| 17,05 | 8 |
| 18,05 | 5 |
| 19,05 | 2 |
| 20,05 | 0 |

| Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (en %) | |
|---|------|
| plancher | note |
| 0,00 | 20 |
| 2,05 | 10 |
| 5,05 | 5 |
| 10,05 | 0 |

| Indicateur 3 : écart de taux de promotion (en %) | |
|--|------|
| plancher | note |
| 0,00 | 15 |
| 2,05 | 10 |
| 5,05 | 5 |
| 10,05 | 0 |

| Indicateur 4 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | |
|---|------|
| plancher | note |
| 0 | 0 |
| 100 | 15 |

| Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | |
|--|------|
| plancher | note |
| 0 | 0 |
| 2 | 5 |
| 4 | 10 |

