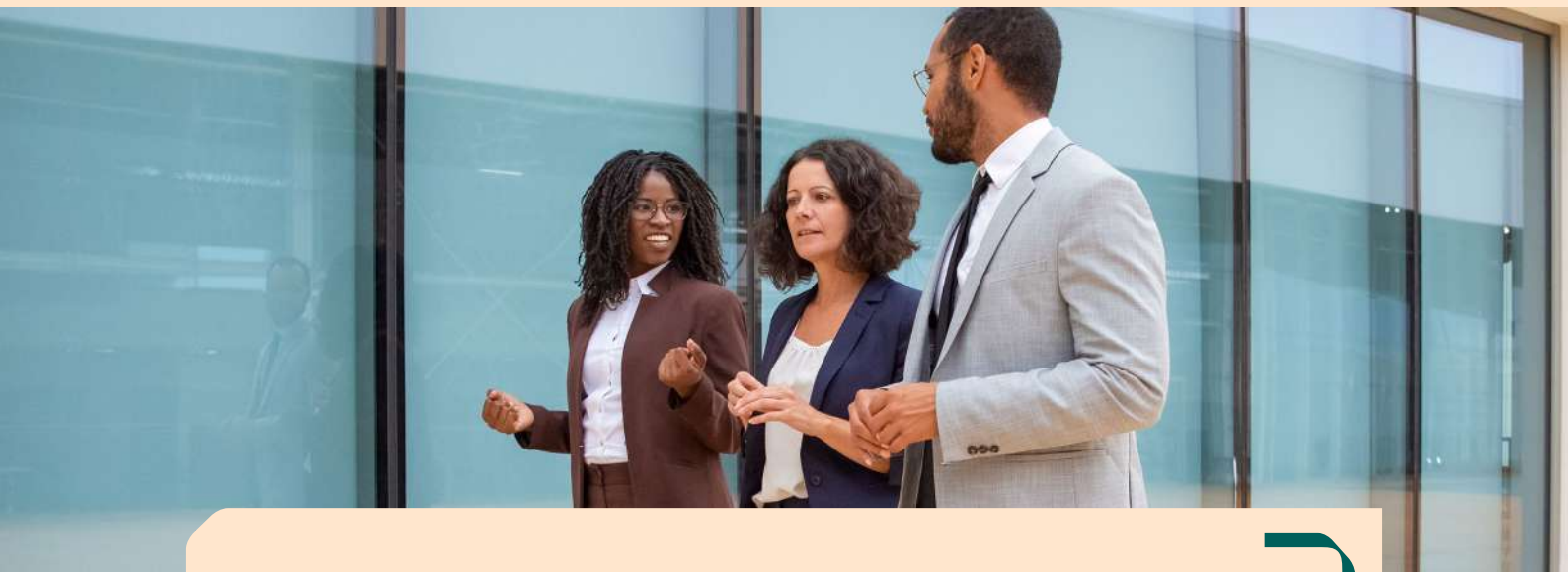


INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle femmes/hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points.

TSE a obtenu la note de 75 points à l'Index calculé en 2026 au titre de l'année 2025.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 - Écart de rémunération (en%)	25	40
2 - Écart de taux d'augmentations individuelles (en%)	20	20
3 - Écart de taux de promotions (en%)	15	15
4 - Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15
5 - Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10
Total des indicateurs calculables	75	100
INDEX (sur 100 points)	75	100

Nos axes de travail

1. Réduction des écarts de rémunération



Objectif :

Réduire progressivement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à compétences, classifications et ancienneté comparables.



Actions :

- Suivi semestriel des grilles des salaire à l'embauche afin d'évaluer l'équité salariale H/F
- Audit annuel
- Mettre en œuvre des mesures de rattrapage ciblées lors des revues salariales annuelles avec un budget dédié à l'égalité H/F.

2. Présence de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations



Objectif :

Favoriser une meilleure représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise.



Actions :

- Revue annuelle des talents en vue d'identifier des potentiels féminins
- Mettre en place des actions de formation visant à préparer des profils féminins à l'accès à des postes de direction ou à forte responsabilité (formations managériales, leadership, accompagnement des parcours).

Nos points forts

3. Égalité des augmentations individuelles et égalité des promotions (20 et 15 points)



Objectif :

Garantir un accès égal aux promotions et à l'évolution salariale pour les femmes et les hommes.

4. Augmentation après retour congé maternité (15 points)



Objectif :

Garantir que 100% des femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une augmentation si des augmentations ont eu lieu pendant leur absence.