**Objectifs de progression pour l'entité MCS**

Indicateur 1 : Ecart de rémunération

* S’assurer d’un salaire d’embauche déterminé en fonction du domaine de compétences à l’exclusion de toute autre considération liée au genre
* S’assurer lors des révisions salariales de l’équilibre dans la répartition des augmentations de salaires : % de femmes/total femmes par rapport aux % d’hommes/total d’hommes.

Par ailleurs, mettre en place des mesures spécifiques concernant la revue salariale :

* sensibilisation des managers avant le démarrage de la revue salariale,
* rappel des principes à appliquer pour garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
* accompagnement par les HR BP durant les comités de revue des salaires pour assurer le respect des principes de non-discrimination, et
* pilotage de l’équilibre femmes hommes par Business Unit à l’issue de la revue des salaires.

Indicateur 5 : 10+hautes rémunérations

* Deux membres Femmes ont quitté la gouvernance Groupe en 2024 (uniquement pour MCS).
* Pour progresser sur cet indicateur et tendre vers la note de 10/10 dans les 3 ans, l’entreprise s’engage à recruter ou faire évoluer la rémunération de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans les 3 ans.