

OBJECTIFS DE PROGRESSION - ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - 2026

L'analyse de l'Index égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025 de la société FRACHT France montre que la note obtenue de 76 points est principalement affectée par deux indicateurs :

1. *L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ;*
2. *Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.*

L'écart observé dans l'index égalité femmes/hommes s'explique principalement par la structure de la rémunération des salariés de la fonction commerciale, qui comprend une part variable significative directement corrélée à la performance générée par le portefeuille clients développé et géré par chaque salarié.

La part variable étant calculée en fonction du volume d'activité et de la performance commerciale individuelle, les différences constatées reflètent avant tout des écarts de performance, et non une disparité de traitement liée au genre.

À titre complémentaire, une simulation a été réalisée en neutralisant la part variable des rémunérations commerciales. Le score obtenu dans cette configuration atteint 89/100 confirmant que les écarts constatés résultent principalement de la structure spécifique de la rémunération commerciale liée à la performance commerciale de chaque commercial(e) et non pas à leur genre.

Consciente de cet impact, la société FRACHT France s'engage à mettre en œuvre des mesures correctrices durables afin d'améliorer ses indicateurs et **d'atteindre un score supérieur ou égal à 85 points dans un délai de cinq ans.**

1. Objectifs de progression**1.1. Réduction de l'écart de rémunération (21/40)**

La société FRACHT France s'engage à renforcer l'équité salariale entre les femmes et les hommes en mettant en œuvre les actions suivantes :

- Suivre annuellement l'évolution des écarts de rémunération, en intégrant les compétences, l'expérience et les réalités du marché de l'emploi ;
- Analyser les rémunérations fixes et variables afin d'identifier d'éventuels écarts injustifiés ;
- S'assurer avant tout versement d'augmentation individuelle ou de rémunération complémentaire, qu'aucune décision ne crée un écart significatif entre les sexes au sein d'un même métier ou d'une même catégorie professionnelle.

1.2. 1.2 Amélioration de la représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5/10)

La société FRACHT France s'engage à améliorer, dans la mesure du possible, la sous-représentation du sexe minoritaire parmi les dix plus hautes rémunérations, en agissant par les actions suivantes :

- Maintien d'une vigilance accrue lors des promotions et mobilités internes afin de favoriser l'accès du sexe sous-représenté aux postes à forte responsabilité ;
- Garantie d'une diversité de candidatures lors des recrutements stratégiques, notamment pour les postes de direction ou à haut niveau de rémunération.

2. Suivi et évaluation

Les actions engagées et les résultats obtenus feront l'objet :

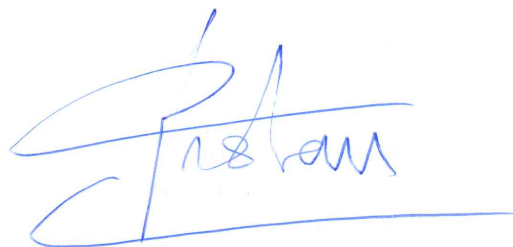
- D'un suivi annuel renforcé ;
- D'une présentation aux instances représentatives du personnel ;
- D'un ajustement continu afin de garantir l'efficacité des mesures mises en œuvre.

3. Ambition à cinq ans

Les mesures présentées visent à :

- Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Améliorer la représentation du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunération ;
- Permettre à la société FRACHT France d'atteindre un score supérieur à 85 points sur l'index égalité professionnelle dans un délai de cinq ans.

La société FRACHT France s'engage à conduire cette démarche avec transparence et responsabilité, en adaptant les actions en fonction des résultats.



Lionel TRISTAN,
Président