

The image shows two workers in orange high-visibility shirts and white hard hats. The worker on the right has 'Rio Tinto' written on his hard hat. They are standing on a construction site with a yellow railing, looking at a document held by the worker on the left. The background shows industrial structures and a clear sky.

RioTinto

Index égalité professionnelle

Année 2021

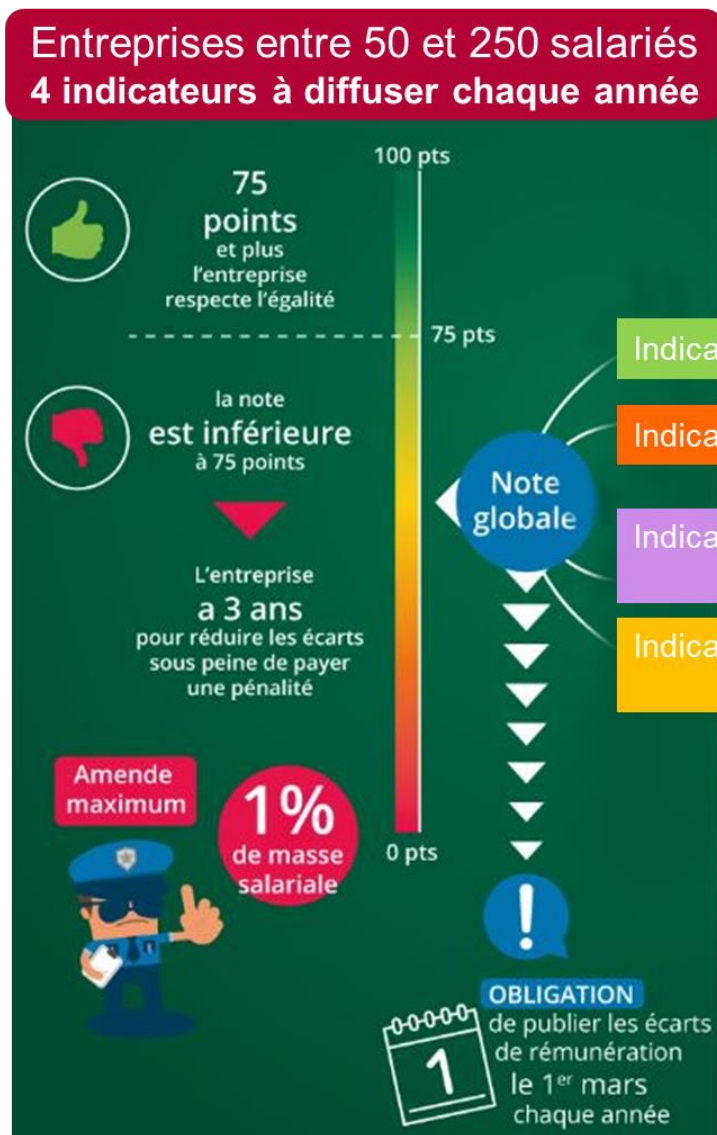
CSE Central RTAP

15/02/2022

Agenda

- ✓ L'index en bref
- ✓ L'effectif de référence
- ✓ Indicateur 1: Ecart de rémunération
- ✓ Indicateur 2: Ecart sur les augmentations individuelles
- ✓ Indicateur 3: Augmentation au retour de congé maternité
- ✓ Indicateur 4: Représentation équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations
- ✓ Bilan
- ✓ Au-delà de l'index

L'index en bref



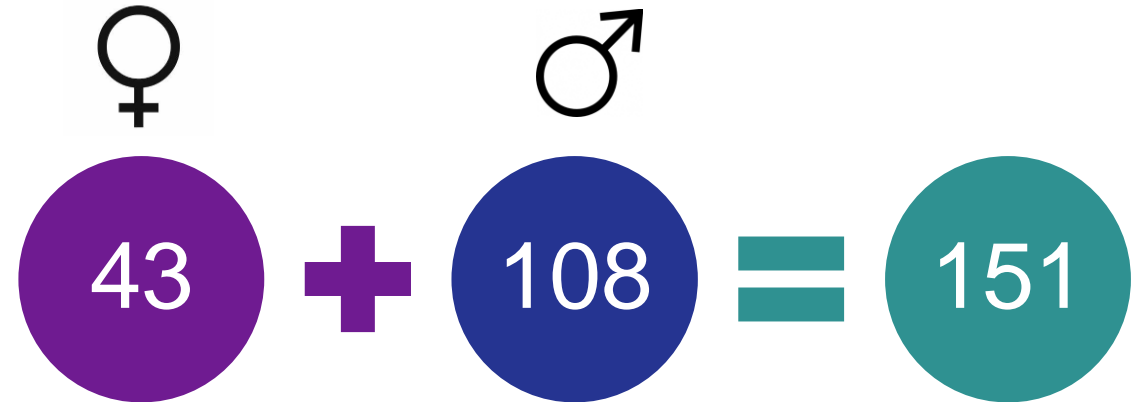
Nouveauté :
Obligation de diffuser l'intégralité des indicateurs

- Indicateur 1: Ecart de rémunération (40 points)
- Indicateur 2: Ecart sur les augmentations (35 points)
- Indicateur 3: Augmentation au retour de congé maternité (15 points)
- Indicateur 4: Représentation équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Maximum 100 points

L'effectif de référence

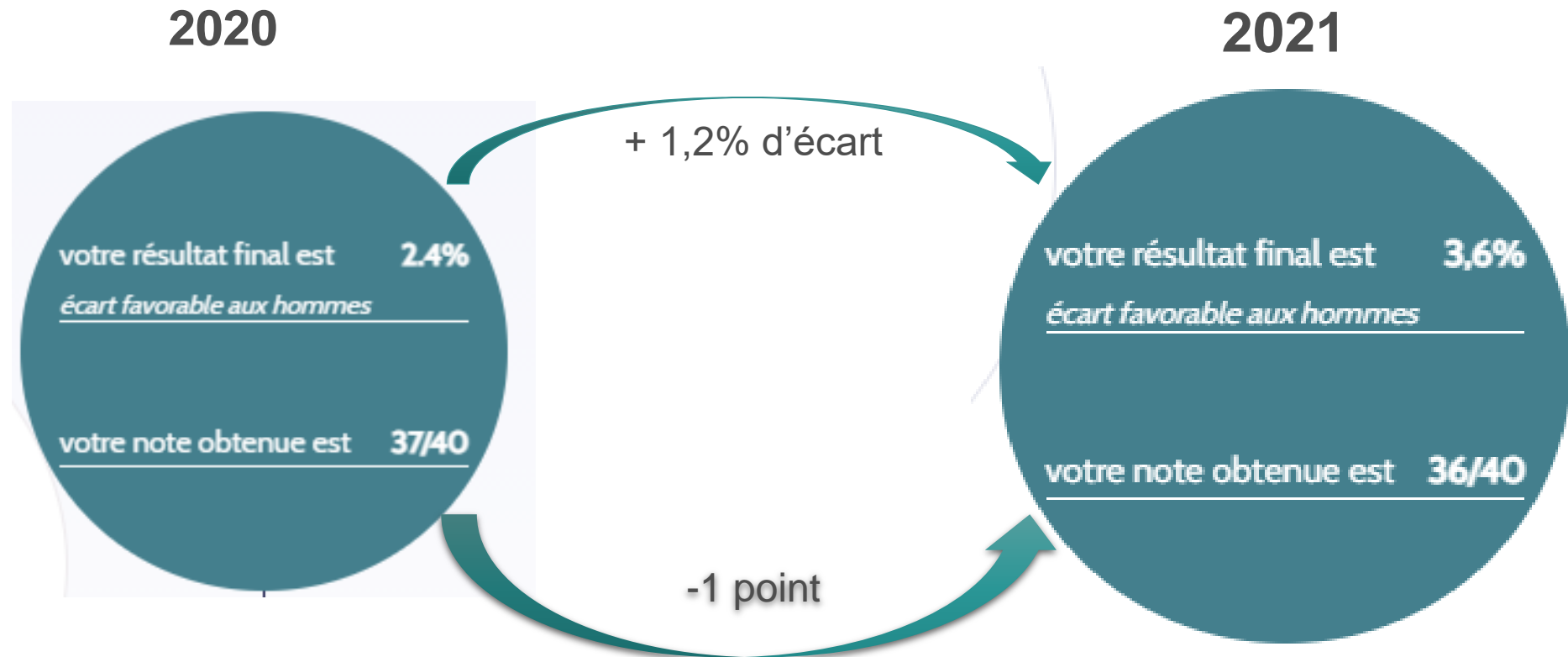
CSP	TRANCHE D'ÂGE	FÉMININ	MASCULIN
CAD	<30	2	4
	30-39	5	9
	40-49	9	14
	+50	8	34
Total CAD		24	61
OUV	<30		2
	30-39		5
	40-49		6
	+50		5
Total OUV			18
TAM	30-39	1	1
	40-49	3	10
	+50	15	18
Total TAM		19	29
Total général		43	108



**Salariés présents plus de 6 mois
du 1/01 au 31/12/2021**

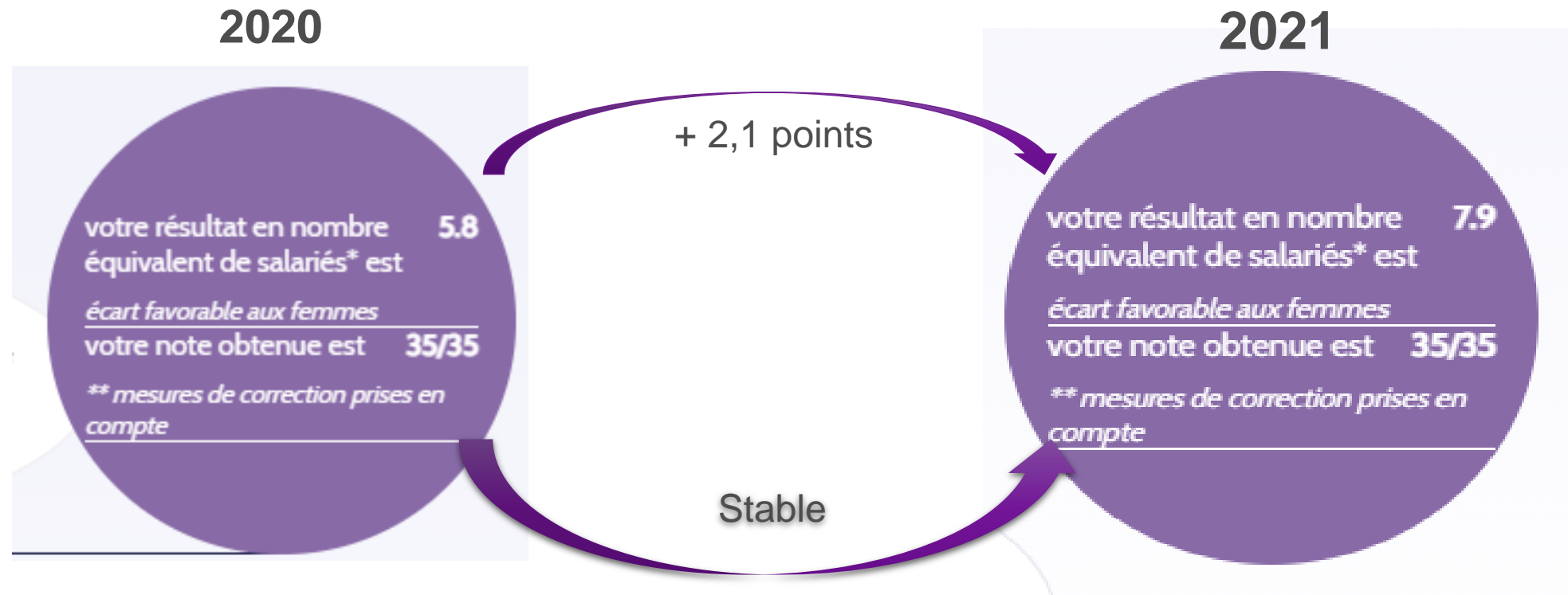
Pour rappel: 159 salariés dans l'index 2020.

Indicateur 1: Ecart de rémunération



L'écart de rémunération reste favorable aux hommes et augmente entre 2020 et 2021

Indicateur 2: Ecart sur les augmentations individuelles



En 2021, l'écart de rémunération est en faveur des hommes (indicateur précédent) mais l'écart d'augmentation est favorable aux femmes (proportionnellement à l'effectif, il y a plus de femmes qui ont reçues une augmentation individuelle) donc **l'écart sur les augmentations est considéré comme une mesure de correction.**

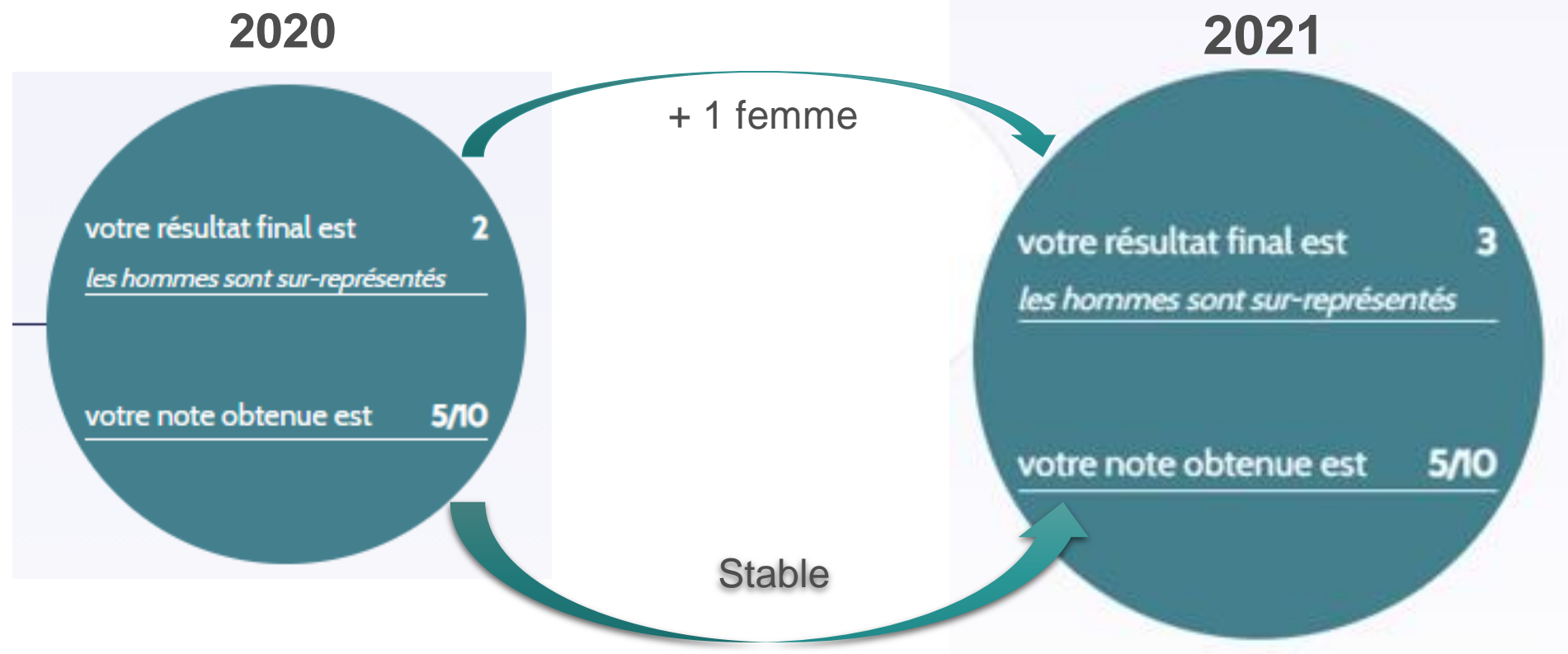
On obtient donc le maximum de points.

Indicateur 3: Augmentation au retour de congé maternité

Il n'y a pas eu de congés maternité durant la période analysée.
Cet indicateur est donc incalculable.

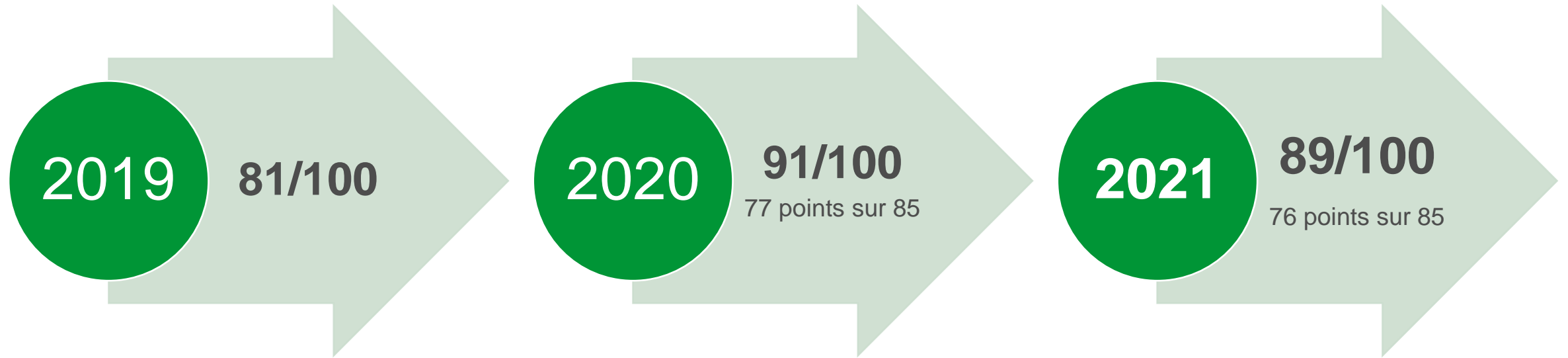
Comme il vaut 15 points, le score final ne pourra pas dépasser 85.
Il sera ensuite ramené à une base 100.

Indicateur 4: Représentation équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations



En 2021, **3 femmes** sont présentes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Bilan



L'intégralité de l'index sera diffusé dans le cadre des CSE locaux, sur les panneaux d'affichage, le répertoire RH accessible à tous les employés et sur le site d'AP Technology.

Au-delà de l'index

- ❑ Volonté affirmée chez Rio Tinto de respecter l'égalité H/F au travers:
 - ✓ de la politique de recrutement.
 - ✓ d'un budget dédié
 - ✓ d'accord sur l'égalité hommes femmes
 - ✓ du « congé parental Rio Tinto » (parité)

- ❑ Maintien et suivi de nos propres indicateurs:
 - ✓ lors du suivi de l'accord RTAP sur l'égalité hommes/femmes
 - ✓ dans le cadre des statistiques NAO