The image shows two workers in orange safety gear and white hard hats. One worker is holding a clipboard and looking at it, while the other stands beside him, also looking at the documents. They are on a construction site with industrial structures and a clear sky in the background. The Rio Tinto logo is visible on the hard hats.

RioTinto

Index égalité professionnelle

Année 2022

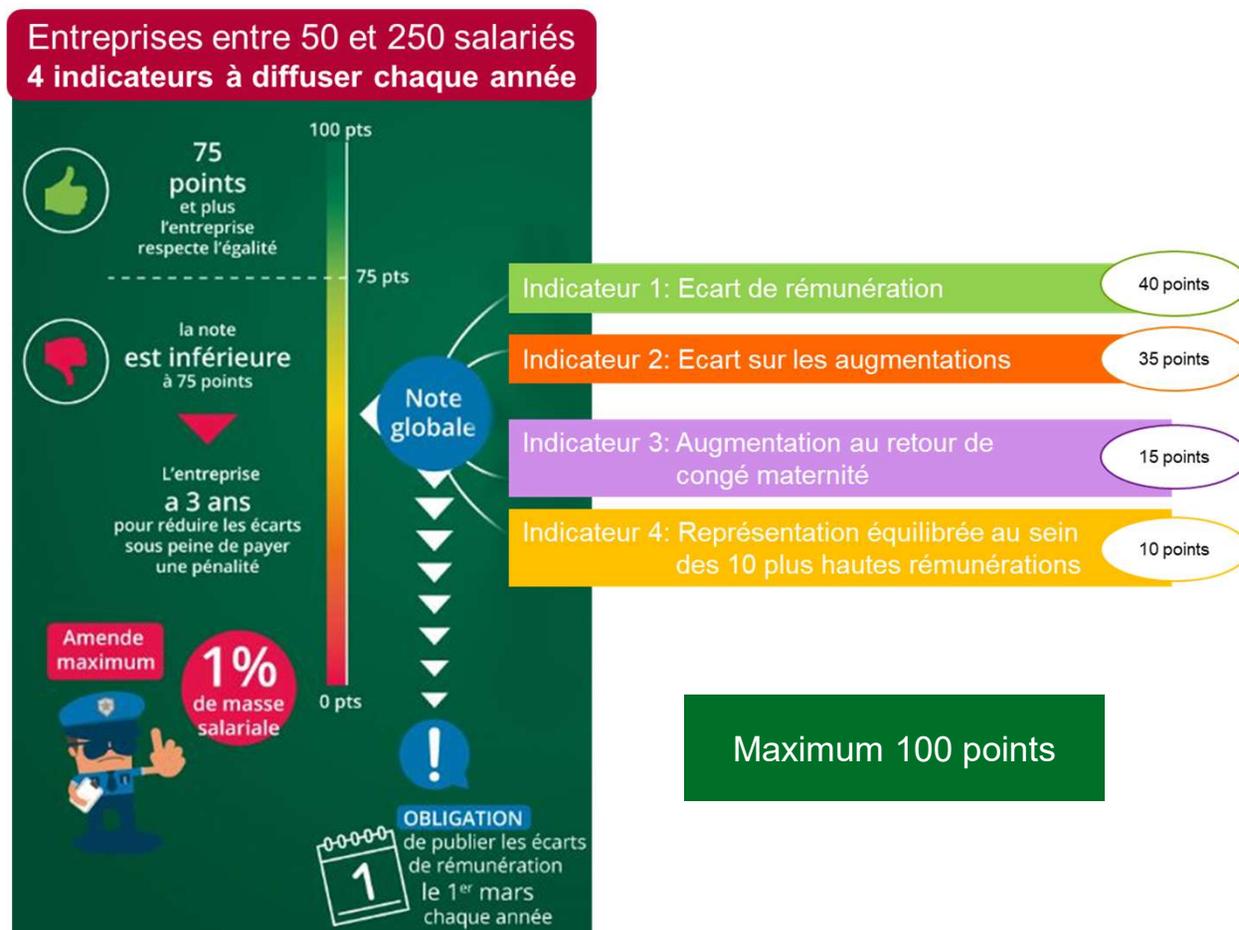
CSE Central RTAP

Mise à jour septembre 2023

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
- ✓ Objectifs de progression / Mesures de correction
- ✓ Annexes

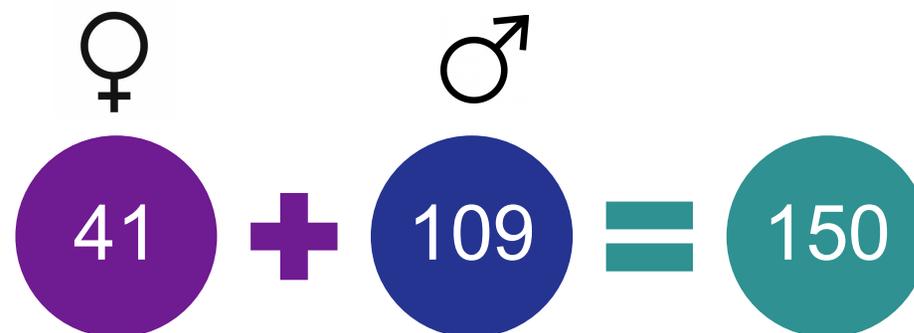
L'index en bref



L'effectif de référence

CSP	Tranche d'âge	FÉMININ	MASCULIN
CAD	<30	2	5
	30-39	6	12
	40-49	9	15
	+50	5	35
Total CAD		22	67
OUV	<30		2
	30-39		4
	40-49		5
	+50		4
Total OUV			15
TAM	30-39	1	
	40-49	3	11
	+50	15	16
Total TAM		19	27
Total général		41	109

Pour rappel: 151 salariés dans l'index 2021.



**Salariés présents plus de 6 mois
du 1/01 au 31/12/2022**

Indicateur 1: Ecart de rémunération (1/2)

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Femmes Hommes

Rémunération moyenne des
moins de 30 ans



Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes.

Rémunération moyenne des
30 à 39 ans



Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes.

Rémunération moyenne des
40 à 49 ans

48 415

46 587

Rémunération moyenne des
50 ans et plus

54 548

58 026

INGÉNIEURS ET CADRES

Femmes Hommes

Rémunération moyenne des
moins de 30 ans



Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes.

Rémunération moyenne des
30 à 39 ans

83 272

62 505

Rémunération moyenne des
40 à 49 ans

93 904

108 713

Rémunération moyenne des
50 ans et plus

119 314

126 183

Indicateur 1: Ecart de rémunération (2/2)



L'écart de rémunération est favorable aux femmes sur 2022

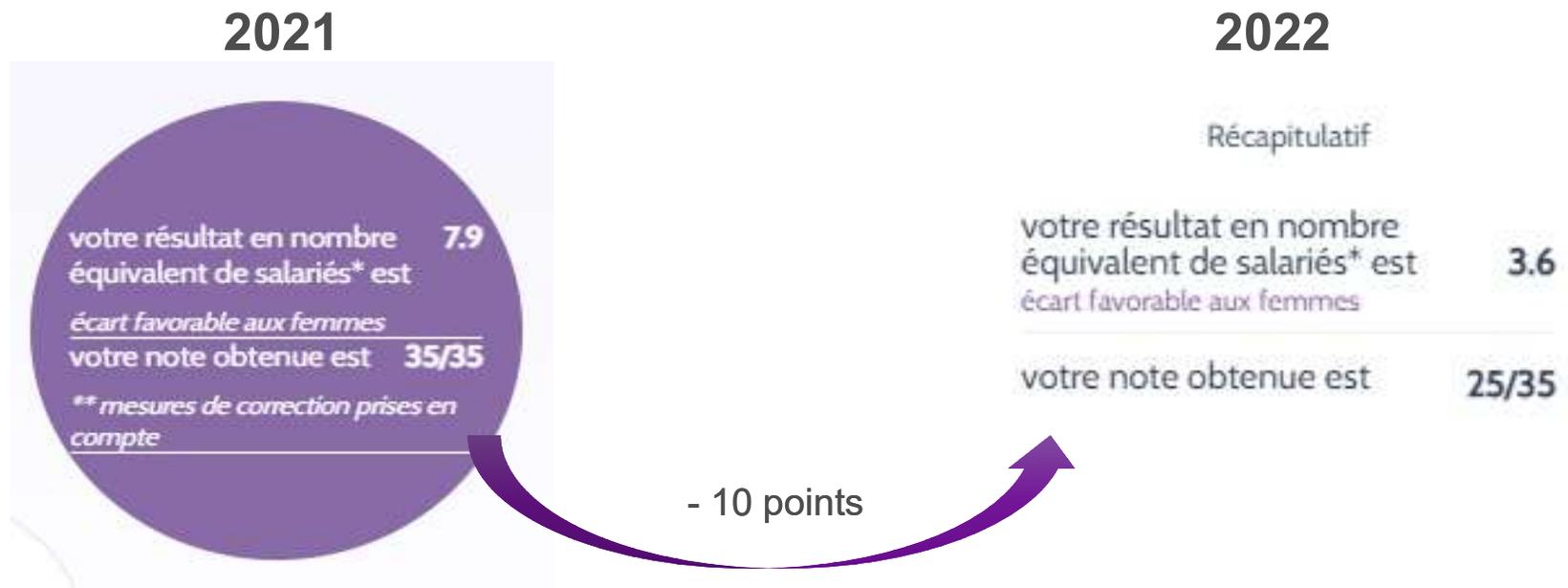
Indicateur 2: Ecart sur les augmentations (1/2)



BON À SAVOIR

Cet indicateur compare les proportions et non les niveaux d'augmentation

Indicateur 2: Ecart sur les augmentations individuelles



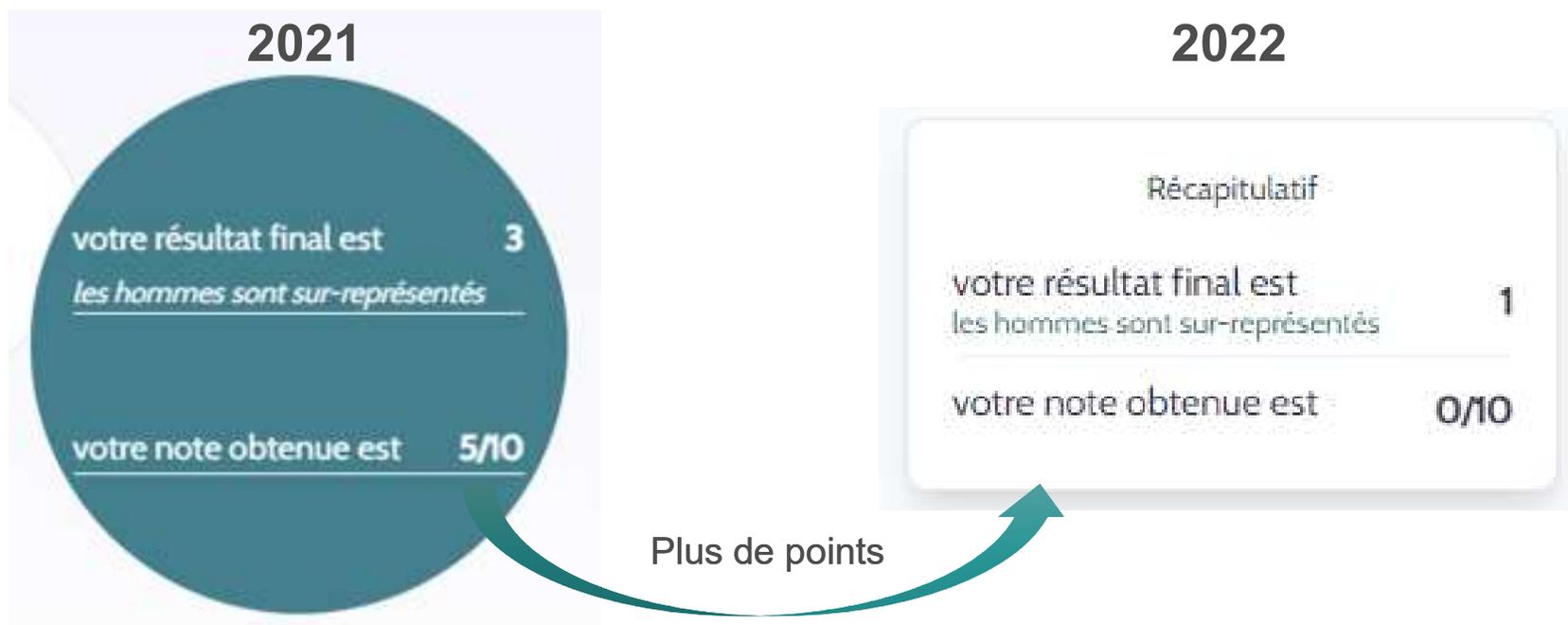
L'écart de rémunération ainsi que l'écart sur le nombre d'augmentation est en faveur des femmes, **il n'y a donc pas équité donc nous n'obtenons pas l'intégralité des points.**

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 2022, **1 femme** est présente 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.

Objectifs de progression

❑ Indicateur 1 : écart de rémunération

La société s'engage à maintenir l'équilibre des rémunérations en supprimant les écarts pouvant apparaître. Elle vise le maintien des points voir le maximum.

❑ Indicateur 2 : écart d'augmentation individuelle

La société veillera à ce que les hommes soient augmentés dans les mêmes proportions que les femmes et inversement. Elle vise le maximum de points.

❑ Indicateur 3 : augmentation au retour de congé maternité

La société veille à ce que toutes les femmes qui partent en congé maternité bénéficient des mêmes augmentations que les autres salariés. Elle vise le maximum de points dans l'hypothèse d'un congé maternité.

❑ Indicateur 4 : représentation équilibrée parmi au sein des 10 plus hautes rémunérations

La société vise à faire entrer une femme dans les 10 plus hautes rémunérations d'ici 3 ans afin d'obtenir 5 points.

Annexes



Les données d'effectifs (1/2)

OUVRIERS

Nombre de salariés de moins de 30 ans	0	2
Nombre de salariés de 30 à 39 ans	0	4
Nombre de salariés de 40 à 49 ans	0	5
Nombre de salariés de 50 ans et plus	0	4
Total :	0 Femmes	15 Hommes

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Nombre de salariés de moins de 30 ans	0	0
Nombre de salariés de 30 à 39 ans	1	0
Nombre de salariés de 40 à 49 ans	3	11
Nombre de salariés de 50 ans et plus	15	16
Total :	19 Femmes	27 Hommes

Les données d'effectifs (2/2)

INGÉNIEURS ET CADRES

Nombre de salariés de moins de 30 ans	2	5
Nombre de salariés de 30 à 39 ans	6	12
Nombre de salariés de 40 à 49 ans	9	15
Nombre de salariés de 50 ans et plus	5	35
Total :	22 Femmes	67 Hommes

Synthèse des effectifs

Total des effectifs :	41 Femmes	109 Hommes
Soit :	150 Personnes	

Indicateur 1: Ecart de rémunération

Annexe

Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes

	MOINS DE 30 ANS	30 À 39 ANS	40 À 49 ANS	50 ANS ET PLUS
ouvriers	NC	NC	NC	NC
employés	NC	NC	NC	NC
techniciens et agents de maîtrise	NC	NC	-3,92%	5,99%
ingénieurs et cadres	NC	-33,22%	13,62%	5,44%

Récapitulatif

vosre résultat final est
écart favorable aux femmes **2%**

vosre note obtenue est **38/40**

BON À SAVOIR

Il faut au minimum 3 hommes et 3 femmes pour analyser la catégorie.

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

Annexe

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Récapitulatif

vosre résultat final est **1**
les hommes sont sur-représentés

vosre note obtenue est **0/10**

BON À SAVOIR



Pour obtenir des points, il faut au moins 2 salariés de même sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations