

The image shows two male workers in an industrial setting. They are wearing orange high-visibility shirts with reflective silver stripes, white hard hats, and safety glasses. The worker on the right has 'Rio Tinto' written on his hard hat. They are both looking down at a set of papers held by the worker on the left. The background shows industrial structures and a clear sky.

RioTinto

Index égalité professionnelle

Année 2025

CSE Central RTAP

Mise à jour février 2026

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

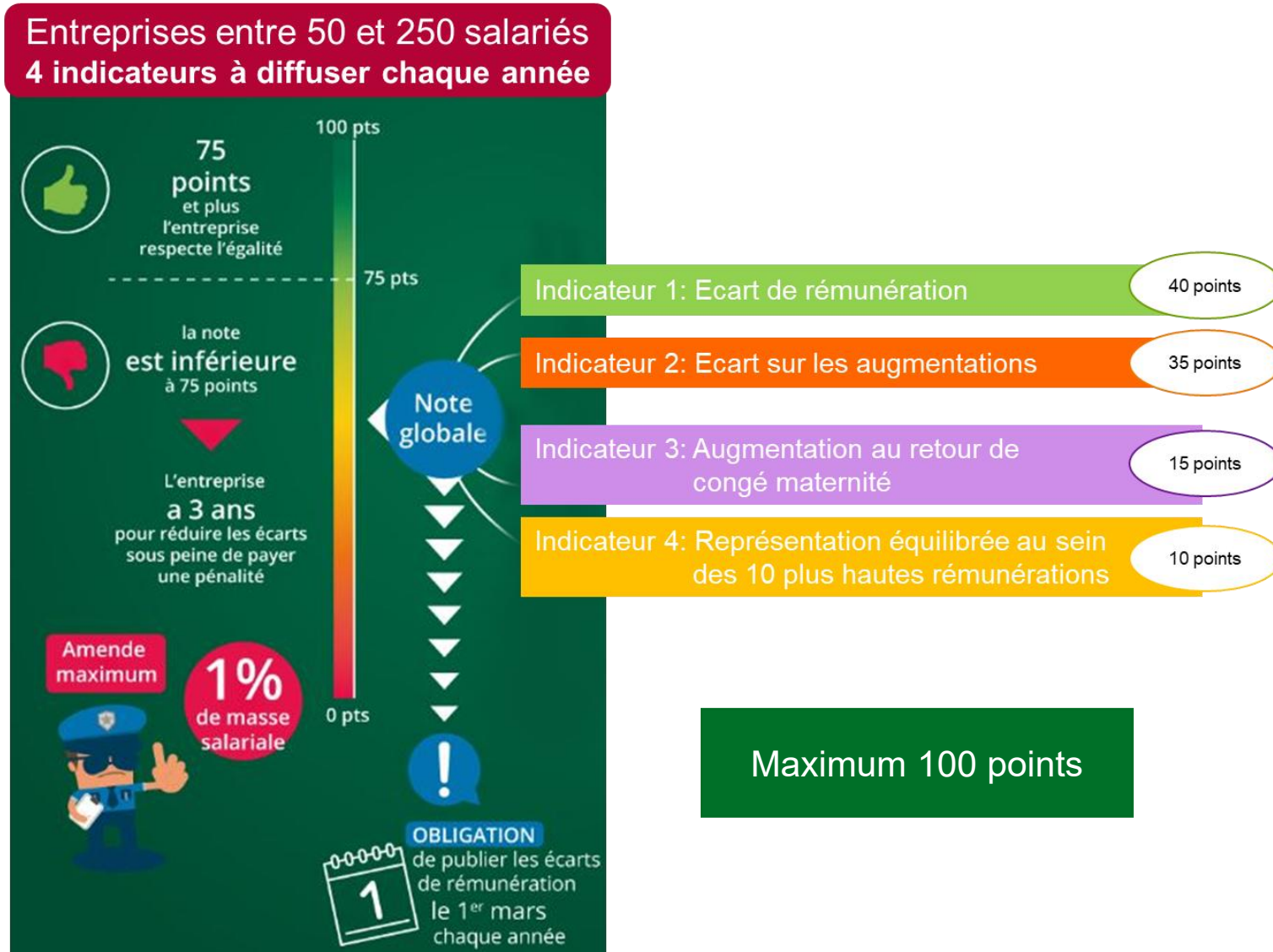
Indicateur 4: Représentation équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations

Bilan

Objectifs de progression / Mesures de correction

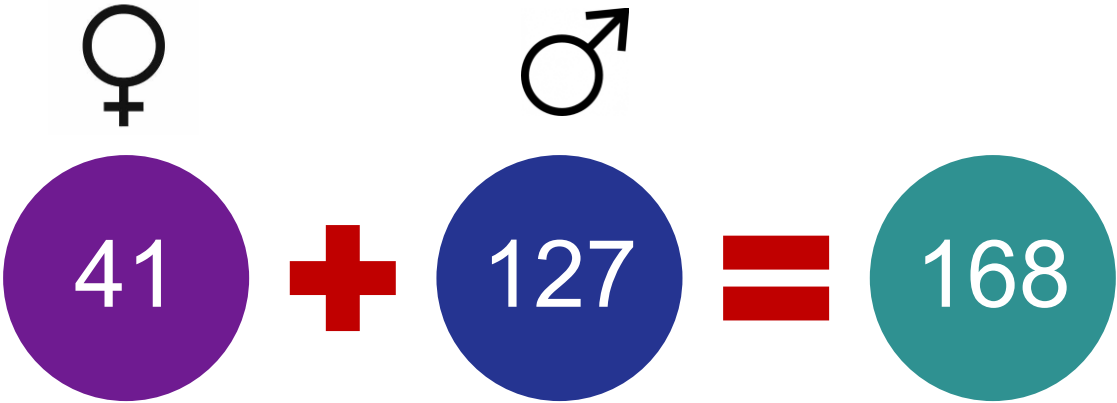
Annexes

L'index en bref



L'effectif de référence

CSP	Tranche d'âge	femmes	hommes
OUVRIERS	moins de 30 ans		
	30 à 39 ans		7
	40 à 49 ans		3
	50 ans et plus		3
TOTAL		0	13
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE	moins de 30 ans		3
	30 à 39 ans		1
	40 à 49 ans	3	10
	50 ans et plus	15	18
TOTAL		18	32
CADRES	moins de 30 ans	1	11
	30 à 39 ans	7	22
	40 à 49 ans	9	22
	50 ans et plus	6	27
TOTAL		23	82
TOTAL GENERAL		41	127



Salariés présents plus de 6 mois
du 1/01 au 31/12/2025

Pour rappel: 156 salariés dans l'index 2024.

Indicateur 1: Ecart de rémunération (1/2)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)*		Effectifs valides i	Rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein * i		Écart pondéré i
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	0	3	Non pris en compte car moins de 3 femmes			
	De 30 à 39 ans	0	1	Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes			
	De 40 à 49 ans	3	10	13	54923	50842	-0,283 %
	50 ans et plus	15	18	33	57345	56950	0 %
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	1	11	Non pris en compte car moins de 3 femmes			
	De 30 à 39 ans	7	22	29	75091	72951	0 %
	De 40 à 49 ans	9	22	31	110792	108338	0 %
	50 ans et plus	6	27	33	115921	134508	2,094 %
		41 femmes - 127 hommes 168 salariés		Effectifs valides 139			Écart global 1,811 %

Indicateur 1: Ecart de rémunération (2/2)

2024

Résultat final obtenu à l'indicateur

2%

Soit un nombre de points obtenus de

38 / 40

→ L'écart de rémunération est en faveur des hommes

2025

Résultat final obtenu à l'indicateur

1,8%

Soit un nombre de points obtenus de

38 / 40

→ L'écart de rémunération est en faveur des hommes

Invariant

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

Nombre de salariés augmentés *

Femmes

(max 41)

12



Soit 29% des
femmes

Hommes

(max 127)

47



Soit 37% des
hommes

BON À SAVOIR



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

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

2024

Résultat final obtenu à l'indicateur

2,5

(en nombre équivalent de salariés)

Soit un nombre de points obtenus de

25 / 35

→ L'écart est en faveur des hommes

2025

Résultat final obtenu à l'indicateur

3,2*

(en nombre équivalent de salariés)

Soit un nombre de points obtenus de

25 / 35

→ L'écart est en faveur des hommes

Invariant

*Si ce nombre de femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre femmes et hommes

Indicateur 3: Augmentation au retour de congé maternité

L'indicateur n'est pas calculable

Il n'y a pas eu de congés maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence.

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

Le nombre de salariés du sexe sous-représenté est calculé en comparant le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations sur la période de référence annuelle considérée.

2024

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté

1 Femme

Soit un nombre de points obtenus de

0 /10

→ *Les hommes sont sur représentés*

2025

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté

1 Femme

Soit un nombre de points obtenus de

0 /10

→ *Les hommes sont sur représentés*

Invariant

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 femmes soient augmentées dans les mêmes proportions que les hommes et inversement. Elle vise l'obtention du nombre maximal 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 de plus dans les 10 plus hautes rémunérations d'ici 3 ans afin d'obtenir 5 points.

Annexes



Les données d'effectifs (1/4)

Effectifs assujettis et pris en compte

Tranche d'effectifs assujettis de l'entreprise ou de l'UES : De 50 à 250 inclus.
168 salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs et de l'index.

	Femmes	Hommes
Salariés	41	127

Les données d'effectifs (2/4)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)*		Effectifs valides i	Rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein * i	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Ouvriers	Moins de 30 ans	0	0	Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes		
	De 30 à 39 ans	0	7	Non pris en compte car moins de 3 femmes		
	De 40 à 49 ans	0	3	Non pris en compte car moins de 3 femmes		
	50 ans et plus	0	3	Non pris en compte car moins de 3 femmes		

Les données d'effectifs (3/4)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)		Effectifs valides 
		Femmes	Hommes	
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	0	3	
	De 30 à 39 ans	0	1	
	De 40 à 49 ans	3	10	13
	50 ans et plus	15	18	33

Les données d'effectifs (4/4)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)		Effectifs valides 
		Femmes	Hommes	
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	1	11	
	De 30 à 39 ans	7	22	29
	De 40 à 49 ans	9	22	31
	50 ans et plus	6	27	33

Indicateur 1: Ecart de rémunération

Indicateur écart de rémunération

Par catégorie socio-professionnelle

Ecart de rémunération (avant application du seuil de pertinence)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 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	-8,027 %	-0,694 %
Ingénieurs et cadres	NC	-2,933 %	-2,265 %	13,819 %

1,8 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

38 / 40 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération
L'écart de rémunération est en faveur des hommes

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 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

1 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

0 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations
Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

BON À SAVOIR



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