

**Décision unilatérale sur les objectifs de progression des indicateurs
de l'index égalité professionnelle Femmes - Hommes
MAGELLAN PARTNERS**

Préambule

Dans le cadre de la déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Magellan Partners mesure chaque année l'écart salarial entre les femmes et les hommes, par le biais de 4 indicateurs.

L'index déclaré en 2026 au titre des données de l'année 2025 a abouti aux résultats suivants :

- Sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération : 19/40 points.
- Sur l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35 points
- Sur l'indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Sur l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10

Soit un score final à hauteur de 79/100 points.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévoit que les entreprises dont le score est inférieur à 85 points doivent définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

C'est dans ce contexte que Magellan Partners fixe des objectifs de progression et les mesures associées quant à l'écart de rémunération comme suit :

1. Champ d'application

La présente décision unilatérale s'applique au sein de la société Magellan Partners.

2. Objectifs de progression et mesures associées

L'index déclaré en 2026 au titre des données de l'année 2025 affiche un score de 19/40 points concernant l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour rappel, cet indicateur est calculé en comparant la rémunération annuelle brute moyenne parmi les hommes à celui de la rémunération annuelle brute moyenne parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe.

Afin de remédier à l'écart de rémunération constaté entre les femmes et les hommes au titre de l'index, Magellan Partners se fixe comme objectif réalisable de tendre vers le score minimal de 25 au cours de l'année 2026 (index publié en 2027).

Dans cette perspective, la direction entreprendra les démarches suivantes :

- Analyse des écarts observés
- Définition des critères de fixation de la politique salariale
- Diminution des écarts au travers d'augmentation salariale si celle-ci est justifiée selon des critères adaptés

3. Publicité de la présente décision unilatérale et des objectifs fixés

- Publication auprès Ministre chargé du Travail

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs sur le site du gouvernement ([Index Egapro \(travail.gouv.fr\)](http://Index.Egapro(travail.gouv.fr))).

- Publication sur le site Internet de la société

Les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

4. Entrée en vigueur

La présente décision unilatérale de l'employeur a fait l'objet d'une consultation du Comité social et économique de Magellan Partners le 17 Juin 2026

Elle entre en vigueur le 1er Juillet pour une durée d'un an.

Paris, le 1^{er} Juillet 2026

Didier ZEITOUN

Président


✓ Certifié par  yousign