

29 février 2024

Gender pay Gap France 2023

Index égalité femmes-hommes France

11 Airbus subsidiaries in France are in the scope of the Gender Pay Gap reporting

11 filiales d'Airbus sont concernées par l'index égalité femmes-hommes

Their results (highest score being 100 points) are:

Leurs résultats (meilleur score = 100 points) sont:

	Global	1	2	3	4	5
Airbus SAS + Operations	94	39	20	15	15	5
Airbus Helicopters	89	39	20	15	15	0
Airbus Defence & Space	94	39	20	15	15	5
GIE ATR	88	38	20	15	15	0
Stelia Composites	94	39	20	15	15	5
Airbus DS SLC	89	39	20	15	15	0
Airbus Atlantic	88	38	20	15	15	0
Airbus Cybersecurity	87	39	35		NC	0
NAVBLUE	92	37	35		15	5
Airbus OneWeb Satellites	84	36	35		NC	0

The gap cannot be calculated for Airbus ATR SAS (too small population for KPI1)

L'index ne peut être calculé pour Airbus ATR SAS (populations trop faible pour le KPI1)

Because we are particularly committed to advancing women in the workplace and developing female talent, we signed an agreement supporting the UN Women's Empowerment Principles in 2018, which offers guidance for business on how to empower women in the workplace, marketplace and community and where equal pay is a key measure. One of our areas for progress is the executive population; we therefore put in place executive mentorships and development actions ("ambition 25" roadmap) for our women talents, to support a robust pipeline that is ready and that feeds into our senior leadership. We also focus on building a robust women pipeline starting early on with outreach programs to encourage young girls to take up STEM studies. Airbus is a signatory and partner of the programme 'Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial' by Air Emploi. Airbus Vocational school, Lycée Airbus also carried out dedicated actions to encourage female students to embrace technical careers. For mid career development, one of our flagship leadership offerings for women is the MyWay Corporate women leadership program. Today we have over 360 talented women having attended this program. In terms of retention, worthy of note is the ongoing ReBoost programme supporting the transition to parenthood through structured mentoring, personalised coaching and upskilling sessions. In addition, 50% of the participants of Airbus global leadership programmes are women

Parce que nous sommes particulièrement attachés à la promotion des femmes sur le lieu de travail et au développement des talents féminins, nous avons signé en 2018 un accord soutenant les principes du pouvoir donné aux femmes des Nations unies, qui apportent aux entreprises des conseils sur la manière de donner des responsabilités aux femmes dans nos sociétés, sur le marché du travail et dans les communautés ; et pour lesquels l'égalité de rémunération est une mesure clé. L'un de nos domaines de progrès est la population des cadres supérieures ; nous avons donc mis en place des actions de développement pour nos talents féminins (feuille de route « ambition 25 ») et de mentorat des cadres supérieures, pour avoir une filière robuste prête à alimenter nos équipes dirigeantes. Nous nous concentrons également sur la création d'un solide vivier de femmes, en commençant très en amont par des programmes de sensibilisation visant à encourager les jeunes filles à suivre des études scientifiques. Airbus est signataire et partenaire du programme "Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial" d'Air Emploi. Le Lycée Airbus mène également des actions spécifiques pour encourager les étudiantes à embrasser des carrières techniques. Pour le développement en cours de carrière, l'une de nos offres phares pour les femmes est le programme de leadership féminin MyWay Corporate. Aujourd'hui, plus de 360 femmes de talent ont participé à ce programme. En termes de rétention, il convient de noter le programme « ReBoost » qui soutient la transition vers la parentalité par le biais d'un mentorat structuré, d'un coaching

AIRBUS

personnalisé et de sessions de perfectionnement. En outre, 50 % des participants aux programmes mondiaux de leadership d'Airbus sont des femmes.

Corrective measures for Airbus OneWeb Satellites

Mesures de correction pour Airbus OneWeb Satellites

- As a result of our actions to strongly improve and achieve equal pay for men and women, our score for indicator 1 has moved from 31 to 36 between 2022 and 2023.
Grâce à nos actions pour améliorer significativement et atteindre l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, notre note de l'indicateur 1 a évolué de 31 à 36 points entre 2022 et 2023.
- We are still committed to improve our KPI1 and, in line with our actions already in place, we will continue to pay a strong attention in the distribution of individual increases to women (including promotions), which has led us, so far, to obtain the maximum score for our KPI2.
Nous sommes toujours déterminés à améliorer notre KPI1 et, conformément à nos actions déjà en place, nous continuerons à accorder une grande attention à la distribution des augmentations individuelles aux femmes (promotions incluses), ce qui nous a conduits, jusqu'à présent, à obtenir le score maximum pour notre KPI2
- With respect to the KPI5, we are committed to developing a robust succession plan by identifying talent and evolving compensation accordingly for better representation in the category.
En ce qui concerne le KPI5, nous nous engageons à développer un plan de succession robuste en identifiant les talents et en faisant évoluer les rémunérations en conséquence pour une meilleure représentation dans la catégorie.