



Rapport Index Egalité Femmes/Hommes 2023 FRANCE

ThermoFisher
S C I E N T I F I C

Leader Mondial au service de Science

PREFACE

Ce rapport contient les informations statutaires de Thermo Fisher Scientific sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour nos entreprises en France. Toutes les entreprises comptant 250 employés ou plus sont maintenant tenues de publier leur écart salarial entre les hommes et les femmes en vertu de la nouvelle loi promulguée en septembre 2018.

Chez Thermo Fisher Scientific, nous accueillons favorablement et soutenons cette démarche pour réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, car nous sommes engagés depuis longtemps en faveur de l'égalité des chances. Ce rapport présente à la fois les informations statutaires exigées des entités du groupe Thermo Fisher Scientific, ainsi que le contexte de nos pratiques de rémunération.

Nous confirmons que nos calculs de l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont exacts et répondent aux exigences de la méthodologie énoncée dans la « Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel » (Information sur l'écart salarial homme/femme).

Signé :
Céline Garnier
Directrice RH—France
Pour Thermo Fisher Scientific

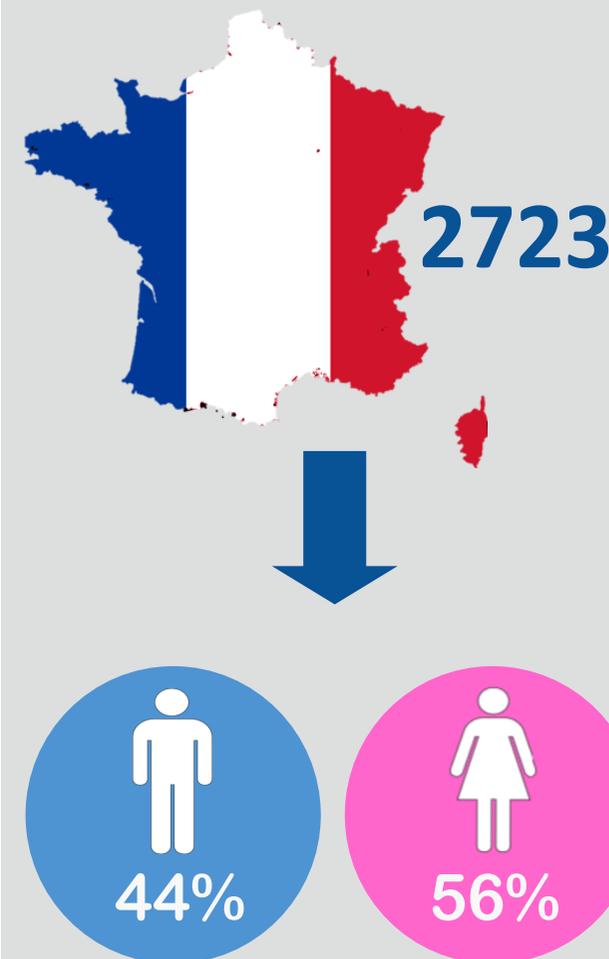
Thermo Fisher Scientific Inc. (NYSE : TMO) est le leader mondial au service de la science, avec un chiffre d'affaires annuel dépassant les 40 milliards de dollars. Notre mission est

de permettre à nos clients de rendre le monde plus sain, plus propre et plus sûr. Qu'il s'agisse d'accélérer la recherche en sciences de la vie, de résoudre des problèmes analytiques complexes ou d'améliorer le diagnostic des patients, nous sommes là pour les aider. Notre équipe mondiale de plus de 100 000 collègues offre une combinaison inégalée de technologies innovantes, de facilité d'achat et de services pharmaceutiques par l'intermédiaire de nos marques leaders, notamment Thermo Scientific, Applied Biosystems, Invitrogen, Fisher Scientific, Unity Lab Services, Patheon et PPD.

Pour que nous puissions remplir notre mission, il est impératif que nos employés aient la possibilité d'apprendre, de croître et d'influencer notre culture d'entreprise. Nous apprécions la diversité de nos équipes, sachant que des parcours, modes de vie et points de vue variés mèneront à une pensée novatrice. Et nous travaillons beaucoup pour promouvoir un environnement où tous les employés se sentent valorisés et inclus.



Employés en France | Répartition des hommes/femmes



Qu'est-ce que l'écart salarial entre les Hommes/Femmes?

En vertu de la nouvelle réglementation gouvernementale française sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes¹, les entreprises employant plus de 50 personnes en France sont tenues de déclarer leur écart salarial entre les hommes / femmes pour toutes les entités juridiques du pays. Les réglementations françaises comportent cinq exigences clés :

1	Déclaration des différences de salaire moyen entre hommes et femmes calculées sur la base du taux de rémunération horaire (ou journalier) équivalent, incluant la partie variable versée et l'avantage en nature voiture (si éligible)	% Différence	
		0.03	
2	Faire état des différences dans les augmentations de salaires entre les hommes et les femmes - % des femmes et des hommes augmentés	% Femmes	% Hommes
		90.42	90.32
3	Signaler les différences dans les promotions entre les hommes et les femmes — pourcentage de femmes et d'hommes promus	% Femmes	% Hommes
		14.85	17.65
4	Indiquer le pourcentage des augmentations de salaires octroyées pour les femmes à leur retour d'un congé de maternité ou pendant ce congé	% Femmes	
		100	
5	Indiquer le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées	Femmes	
		3.7	
		Indice Score	
		>75 : 88.3	

Ces exigences permettent de déterminer une notation sur 100 comme mesure de l'écart salarial entre les genres. Toute entité juridique ayant moins de 75Pts/100 doit prendre des mesures correctives pour réduire l'écart.

¹ Plus d'informations sur les informations inclus dans le reporting l'égalité Hommes /Femmes pour la France peuvent être accessible en cliquant sur le lien suivant :

Résumé des entités - Thermo Fisher Scientific

Thermo Fisher Scientific (hors PPD acquisition) emploie en France en 2023 2723 personnes réparties dans les 11 entités différentes couvertes par la Réglementation (>50 salariés par entité donc 2 exclues), en France. Thermo Fisher Scientific est donc tenu de publier des données pour chacune des entités juridiques distinctes. Voici les résultats réunis pour ces 11 entités, avec la ventilation complète pour chaque entité opérationnelle concernée.

Entités du groupe Thermo Fisher Avec plus de 50 Salariés (11/13 entités en France)	Nb. d'employés concerné dans chaque entité	Rémunération moyenne des hommes et de femmes dans chaque entité (tout niveau & catégories) (F H)	Différence pondérée de Rémunération horaire (ou journalière) entre hommes et femmes employés (négatif signifie en faveur des F)	Proportion de femmes hommes salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire (F H)	Différence pondérée entre hommes et femmes pour les employés qui ont reçu une augmentation de salaire (négatif signifie en faveur des F)	Proportion de femmes Hommes ayant bénéficié d'une promotion (F H)	Différence pondérée entre hommes et femmes ayant reçu une promotion (négatif signifie en faveur des F)	Proportion de femmes ayant reçu une augmentation de salaire au retour ou pendant un congé de maternité (%)	Proportion de femmes hommes parmi les 10 salaires les plus élevés de l'entité juridique (F H)	Egalité Femmes - Hommes - Indice Score
Patheon France Sas	546	48.357 / 53.552	-2.96%	93.00% / 90.70%	-1.87%	6.40% / 8.10%	1.94%	100%	4 / 6	97
PPD France Sas	605	69.739 / 73.913	3.45%	83.30% / 90.60%	7.67%	20.60% / 21.50%	-0.41%	100%	8 / 2	76
Fisher Scientific Sas	411	45.145 / 65.517	7,50%	95.80% / 93.00%	-2.93%	8.80% / 20.90%	14.53%	100%	1 / 9	66
Thermo Electron Sas	392	66.793 / 72.392	0.72%	82.90% / 83.60%	0,63%	23.60% / 20.10	-6.99%	100%	1 / 9	89
Cezanne Sas	132	47.285 / 62.104	0.70%	96.50% / 100%	3.50%	n.a.	n.a.	100%	5 / 5	99
Fei Sas	152	63.424 / 65.556	7.20%	81.60% / 79.80%	-1.80%	n.a.	n.a.	n.a.	2 / 8	86
Life Technologies Sas	246	67467 / 84.998	6.90%	88.40% / 90.40%	2.00%	n.a.	n.a.	100%	4 / 5	93
Thermo Electron LED Sas	57	63.793 / 79.069	3.90%	97.00% / 88.00%	-9.00%	n.a.	n.a.	n.a.	4 / 6	95
The Binding Site France Sas	58	48.111 / 61.930	-0.80%	96.80% / 100%	3.20%	n.a.	n.a.	n.a.	4 / 6	84
Thermo Fisher Diagnostic Sas	124	72.437 / 79.671	-1.40%	88.90% / 87.10%	-1.70%	n.a.	n.a.	n.a.	4 / 6	98
Total FRANCE Average	2723	59.204 / 69.870	0.03 %	90.42% / 90.32%	0.03 %	14.85% / 17.65	2.27 %	100%	3.7 / 6.3	88.3

Réduire l'écart

Notre ambition est de réduire l'écart. Pour ce faire, nous nous sommes engagés à offrir une vaste gamme d'initiatives visant à améliorer la façon dont nous attirons, mobilisons et formons les femmes dans notre milieu de travail.

Thermo Fisher Scientific est également engagé dans une culture de la rémunération au mérite, assurant que nous récompensons nos employés en fonction de leur contribution à notre business.

Chez Thermo Fisher Scientific, notre mission est de **permettre à nos clients de rendre notre monde plus sain, plus propre et plus sûr**, et tout ce que nous faisons est ancré dans nos valeurs d'entreprise : **intégrité, intensité, innovation et implication**.

Ces valeurs guident nos interactions avec nos clients et avec nos collègues, créant une culture où les diverses perspectives sont non seulement acceptées, mais aussi encouragées. Nos collègues sont encouragés à faire la différence, pour que nous puissions chacun réaliser notre potentiel et nos aspirations professionnelles. La participation des employés, la promotion de la croissance professionnelle des employés et la promotion d'un environnement où tous se sentent inclus et valorisés sont essentiels à notre réussite.

88,3/100  *A titre indicative, le score moyen de l'indice dans les entreprises françaises du groupe Thermo Fisher Scientific a été mesuré afin de calculer notre écart de rémunération entre les genres.*

Au delà de ce score (+4.5 versus l'an passé), nous reconnaissons la nécessité de prendre continuellement des mesures pour réduire cet écart. Cela s'inscrit dans notre engagement pour la diversité et l'inclusion. Les principaux enjeux auxquels nous devons nous attaquer pour réduire notre écart de rémunération entre les sexes sont les suivants :

1

Nous devons accroître la proportion de femmes à des postes de direction et;

2

Nous devons prendre des mesures pour augmenter la proportion de femmes dans certaines fonctions mieux rémunérées, en continuant à mettre l'accent sur l'équité salariale lors du recrutement ou de la promotion.

Diversity propels us forward

La **Diversité et l'Inclusion (D&I)** de Thermo Fisher Scientific font partie intégrante de la stratégie de croissance de notre entreprise et sont alignées avec nos valeurs d'entreprise. Pour nos employés, D&I signifie créer un environnement global qui embrasse et exploite les qualités et les différences uniques de chaque employé individuel. Dans le cadre de nos activités de D&I, nous dirigeons avec succès le Groupe de Ressources Employés (BRG) pour les femmes, qui s'engagent à faire de Thermo Fisher Scientific l'une des entreprises les plus admirées au monde en favorisant l'avancement des femmes et en construisant une culture d'entreprise dans laquelle les collègues féminines sont recrutées, valorisée, développée, conservées et promues à l'échelle mondiale.

Nous avons 84 GRE féminin dans le monde et, 1 en France, regroupant les 13 entités. Les activités du BRG Femmes en France comprennent l'organisation d'une série d'événements, tels que des groupes de discussion, des déjeuners-conférences, des tables rondes avec la direction de l'entreprise. En s'appuyant sur les réseaux internes, Viva Engage et aussi sur une communautés d'Alliés. Par exemple, chaque année, le BRG organise un événement pour célébrer la Journée internationale des femmes en partageant de grandes histoires et des réussites de femmes ou en mettant en vedette des collègues femmes.

De plus, dans le cadre de notre activité D&I en France, les Leaders et les responsables de personnel sur tous les sites sont formés pour « Valoriser la diversité et l'inclusion chez Thermo Fisher », et ainsi établir une compréhension commune, une définition et un langage communs concernant la diversité et l'inclusion.



Autres avantages RH

Nous sommes déterminés à faire en sorte que nos collègues féminines obtiennent le meilleur soutien possible grâce à une gamme d'avantages concurrentiels en matière de RH. Nous offrons un généreux programme de couverture et congés maternité et de paternité pour permettre aux collègues de prendre le temps dont ils ont besoin avec leur nouvelle famille avant de retourner au travail. De plus, nous offrons à tous nos collègues la possibilité de travailler selon des modalités souples, ce qui aide à concilier les besoins de la vie professionnelle et la vie personnelle.



Devenir une entreprise des plus admirées

Dans le cadre de notre Vision, nous aspirons à devenir l'une des entreprises les plus admirées au monde. Pour ce faire, nous devons nous assurer que nos collègues sentent que leur voix est entendue, qu'ils savent qu'ils sont appréciés et qu'ils sont fiers de travailler chez Thermo Fisher.

Nous nous efforçons toujours de nous améliorer, et nous sommes très fiers de notre encouragement, de notre engagement et de notre promotion des femmes dans notre milieu de travail. Ceci a été reconnu lorsque Thermo Fisher Scientific a reçu la reconnaissance mondiale de l'organisme Women's Choice Award comme étant l'une des « **Best Companies to Work for** ».

La fondation Human Rights Campaign (HRC) a attribué à notre entreprise **pour la huitième année consécutive** le score parfait de 100 pour l'Indice d'Egalité en Entreprise de 2021.

En Conclusion

*Nous nous engageons à donner aux collègues les moyens de se concentrer sur leur croissance professionnelle et personnelle afin de favoriser un environnement où **chacun** se sent inclus et valorisé et où il y a des chances égales de réussite professionnelle. Notre objectif déclaré publiquement pour **2024** est*

- 🌐 Continuer à façonner notre culture, notre comportement et notre état d'esprit en promouvant la diversité de pensée et en impliquant des collègues à tous les niveaux, dans toutes les disciplines et dans tous les groupes démographiques.
- 🌐 Continuer à étendre l'influence et la contribution de nos groupes de ressources commerciales.
- 🌐 Continuer à mettre l'accent sur le développement des talents féminins et améliorer la représentation des femmes dans les postes de direction.
- 🌐 Traiter, en haut lieu, par des plans de correction solides et locaux, l'entité (1 des 11 entités) qui se trouve en dessous des 75 points.