



Rapport Index Egalité Femmes/Hommes 2022 FRANCE

ThermoFisher
SCIENTIFIC

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).

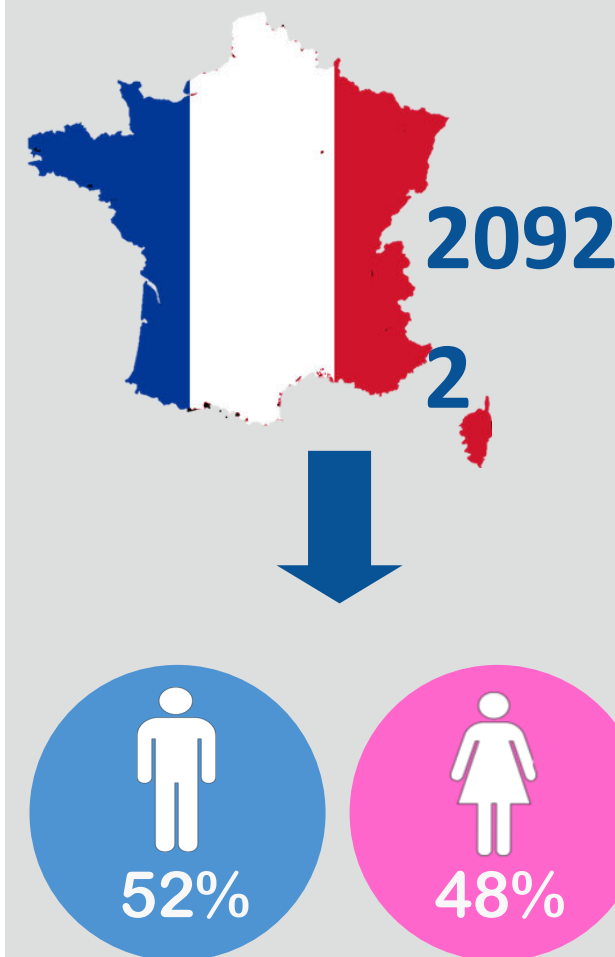
Signé :
Céline Garnier
Directrice RH—France
Pour Thermo Fisher Scientific

Thermo Fisher Scientific Inc. (NYSE : TMO) est le leader mondial au service de la science, avec un chiffre d'affaires annuel d'environ 40 milliards de dollars. Notre mission est de permettre à nos clients de rendre le monde plus sain, plus propre et plus sûr. Que nos clients accélèrent la recherche en sciences de la vie, résolvent des défis analytiques complexes, augmentent la productivité de leurs laboratoires, améliorent la santé des patients grâce à des diagnostics ou au développement et à la fabrication de thérapies qui changent la vie, nous sommes là pour les soutenir. Notre équipe mondiale de plus 100 000 collègues offre une combinaison inégalée de technologies innovantes, d'achat de services pratiques et pharmaceutiques grâce à nos marques leader dans l'industrie, incluant 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	
		3.08	
2	Faire état des différences dans les augmentations de salaires entre les hommes et les femmes - % des femmes et des hommes augmentés	% Femmes	% Hommes
		83.08	83.64
3	Signaler les différences dans les promotions entre les hommes et les femmes — pourcentage de femmes et d'hommes promus	% Femmes	% Hommes
		18.97	16.33
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	
		90	
5	Indiquer le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées	Femmes	
		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.	Indice Score	
		>75 : 83.9	

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

Résumé des entités - Thermo Fisher Scientific

Thermo Fisher Scientific (hors PPD acquisition) emploie en France en 2022 2092 personnes réparties dans les 9 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 9 entités, avec la ventilation complète pour chaque entité opérationnelle concernée.

Entités du groupe Thermo Fisher Avec plus de 50 Salariés (9/11 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	Egalité Hommes / femmes - Indice Score
Patheon France Sas	595	45.674 / 48.684	-4,64%	81.5% / 82.6%	0.08 %	18.8% / 15.6%	-3.41 %	100%	5 / 5	90
Fisher Scientific Sas	419	44.501 / 64.007	7,52%	76.1% / 83.1%	6.25 %	11.9% / 5.6%	-5.73 %	100%	1 / 9	66
Thermo Electron Sas	377	61.506 / 68.458	-1,85 %	75.2% / 75.8%	-0,87 %	17.4% / 24.1%	-8.68 %	50%	1 / 9	63
Cezanne Sas	131	45.398 / 58.050	2,80%	91.7% / 85.1%	-6,60%	n.a.	n.a.	100%	4 / 6	97
Fei Sas	135	63.185 / 64.973	5,70%	84.8% / 79.4%	-5.40 %	n.a.	n.a.	n.a.	2 / 8	87
Life Technologies Sas LSI Sas included	245	79.623 / 93.589	4,40%	81.1% / 82.9%	1.80 %	n.a.	n.a.	100%	3 / 7	90
Thermo Electron LED Sas	58	45.406 / 74.958	10,00 %	85.3% / 91.7%	6.40 %	n.a.	n.a.	n.a.	4 / 6	85
Thermo Fisher Diagnostic Sas	132	69.053 / 79.648	0,70 %	88.9% / 88.5%	- 0,40 %	n.a.	n.a.	n.a.	3 / 7	93
Total Average	2092	56.793 / 69.046	3.08 %	83.0% / 83.6%	0.16 %	11.2% / 11.9%	-5.94 %	90%	3 / 7	83.9


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.

83,9/100  *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 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 accroître la part de femmes dans des rôles qui sont plus rémunérés.

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 73 GRE féminin dans le monde et, 1 en France, regroupant les 11 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, Yammer et aussi sur une communauté 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 sixième 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 2023 est de :*

- 🌐 Pour toutes les entités, continuer de façonner notre culture, notre comportement et notre état d'esprit en favorisant la diversité de la pensée et en faisant participer nos collègues à tous les niveaux, disciplines et groupes démographiques
- 🌐 Etendre l'influence et la contribution de nos Groupes Ressources Employés (BRG)
- 🌐 Poursuivre le focus pour développer les Talents féminins et améliorer la représentativité des femmes dans les fonctions de Leadership
- 🌐 Adresser plus spécifiquement via des plans de corrections solides et localisés les 2 (sur 9) entités ayant cette année et pour la 1^{ère} année eu un score en deçà de 75 points