

Index Egalité

Professionnelle entre les femmes et les hommes en France en 2025

Publication de la note et des résultats obtenus par la Société Hitachi RCS France pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2025.

Conformément aux dispositions de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel dite « loi Avenir » du 5 septembre 2018, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Société Hitachi Rail RCS France publie son index égalité professionnelle égalité entre les femmes et les hommes.

Au titre de l'année 2025, la note obtenue par la Société Hitachi Rail RCS France est de 89 points, soit identique à la note en 2024 ;

De façon détaillée, les notes obtenues pour chaque indicateur sont les suivantes :

- ▶ Ecart de rémunération : 39 points (sur 40)
- ▶ Ecart d'augmentation : 20 points (sur 20)
- ▶ Ecart de promotion : 15 points (sur 15)
- ▶ Pourcentage de femmes augmentées au retour d'un congé maternité : 15 points (sur 15)
- ▶ Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point (sur 10)

Ce score reflète l'engagement de la Société pour garantir le développement de carrière des femmes et sa volonté de refuser de toute forme de discrimination. Elle souligne que l'année 2025 a été marquée par de nombreuses actions en faveur de la diversité.

Cet engagement sera poursuivi sur l'année 2026 et les suivantes pour garantir l'égalité des chances au sein de l'entreprise.

Equality Index between women and men in France in 2025

Publication of the score and results obtained by the Hitachi RCS France Company for the period from January 1 to December 31, 2025.

In accordance with the provisions of the law on the freedom to choose one's professional future known as the "Future Law" of September 5, 2018, aimed at eliminating the pay gap between women and men, the Hitachi Rail RCS France Company publishes its professional equality index, equality between women and men.

For the year 2025, the score obtained by Hitachi Rail RCS France is 89 points, identical to the score in 2024

In detail, the scores obtained for each indicator are as follows:

- ▶ Pay gap: 39 points (out of 40)
- ▶ Increase gap: 20 points (out of 20)
- ▶ Promotion gap: 15 points (out of 15)
- ▶ Percentage of women increased upon return from maternity leave: 15 points (out of 15)
- ▶ Number of women and men among the 10 highest earners: 0 points (out of 10)

This score reflects the Company's commitment to guaranteeing the career development of women and its desire to refuse any form of discrimination. She emphasizes that the year 2025 was marked by numerous actions in favor of diversity.

This commitment will be continued in 2026 and beyond to guarantee equal opportunities within the company.