

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 Rail GTS 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 GTS France publie son index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au titre de l'année 2025, la note obtenue par la Société Hitachi Rail GTS France est en baisse passant à 66 points contre 87 en 2024.

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

- ▶ Ecart de rémunération : 36 points (sur 40)
- ▶ Ecart d'augmentation : 0 points (sur 20)

Ce score est justifié par le fait que les femmes représentent 44 % des embauches sur la période recrutements de 2025.

De nombreuses femmes recrutées cette année disposaient déjà d'une proposition financière à l'embauche, ce qui a mécaniquement influencé le résultat de certaines catégories.

Ce taux confirme l'engagement de l'entreprise en faveur du développement de carrière des femmes et sa détermination à garantir un environnement de travail fondé sur l'égalité et le refus de toute forme de discrimination.

- ▶ 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)

La note obtenue étant inférieure à 75, sont présentés ici les objectifs de progression et mesures de correction :

Objectif Indicateur écart de rémunération

La DRH apportera une vigilance particulière à la répartition des augmentations femmes et hommes afin de résorber les éventuels écarts. Les notes aux managers à l'issue des négociations annuelles obligatoires comprendront des recommandations sur l'égalité F/H. Un suivi des femmes augmentées sera réalisé.

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Le déséquilibre constaté en matière d'augmentations salariales s'explique par des raisons structurelles liées à une proportion importante d'embauches de femmes durant l'année 2025. Durant la politique salariale 2026, la DRH examinera les éventuels écarts pour atteindre le meilleur équilibre.

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Réalisation de « peoples reviews » dédiés aux femmes, fixation d'objectifs de présence des femmes au sein du Comité de direction, actions de mentorat spécifiquement dédiées aux femmes. Ces actions doivent permettre de favoriser l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

Equality Index between women and men in France in 2025

Publication of the score and results obtained by the Hitachi Rail GTS 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 "Avenir Law" of September 5, 2018, aimed at eliminating the pay gap between women and men, the Hitachi Rail GTS France Company publishes its professional equality index, equality between women and men.

For 2025, Hitachi Rail GTS France's score has fallen to 66 points, compared with 87 in 2024.

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

- ▶ Pay gap: 36 points (out of 40)
- ▶ Pay rise gap: 0 points (out of 20)

The score is justified by the fact that **women accounted for 44% of hires during the 2025 recruitment period.**

Many of the women recruited this year already had a financial offer at the time of hiring, which mechanically influenced the results in certain categories.

This rate confirms the company's commitment to supporting women's career development and its determination to ensure a working environment based on equality and the rejection of all forms of discrimination.

- ▶ Promotion gap: 15 points (out of 15)
- ▶ Percentage of women receiving a pay rise upon returning from maternity leave: 15 points (out of 15)
- ▶ Number of women and men among the 10 highest paid employees: 0 points (out of 10)

As the score obtained is below 75, the progress objectives and corrective measures are presented here:

Objective Pay gap indicator

The HR department will pay particular attention to the distribution of pay rises between women and men in order to reduce any gaps. The notes to managers at the end of the annual mandatory negotiation will include recommendations on gender equality. Women who have received pay rises will be monitored.

Objective Indicator Gap in individual pay rise rates (excluding promotions)

The imbalance in pay rises is due to structural reasons linked to a significant proportion of women being hired during 2025. During the 2026 salary policy, the HR department will examine any discrepancies in order to achieve the best possible balance.

Objective Indicator: ten highest salaries

Conducting 'people reviews' dedicated to women, setting targets for the presence of women on the Executive Committee, and mentoring initiatives specifically dedicated to women. These initiatives should promote women's access to the highest levels of responsibility.