

ア
シ
ッ
ク
ス
A
S
I
C
S

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ASICS France et Distribution South Center 2024

Introduction

Depuis 2019, les entreprises françaises comptant au moins 50 salariés, sont tenues de publier un indicateur annuel appelé “Index de l’égalité professionnelle”.

Cet indice est composé de quatre critères distinctifs, s’élevant à 100 points au total et vise à évaluer les disparités potentielles de rémunération entre les sexes. Pour être considérée comme “satisfaisante”, la note globale doit être d’au moins 75 sur 100. Les entreprises obtenant un score inférieur disposent de trois ans pour prendre des mesures afin d’atteindre le seuil de 75.

La notation globale doit être rendue publique sur le site web de l’entreprise. Conformément aux dispositions légales, la société publie alors son index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les résultats de l’exercice 2024 pour ASICS France et Distribution South Center sont les suivants :

ASICS France

84/100

**Distribution South
Center**

88/100



Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'ASICS France : les résultats qui traduisent notre engagement.

Indicateurs	ASICS France	Distribution South Center
1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes L'indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise, il compte pour 40 points de la note.	29	40
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçus une augmentation dans l'année, il compte pour 35 points de la note.	35	25
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congés de maternité L'indicateur recense le nombre de personnes qui ont perçu une augmentation à leur retour de congé maternité au cours de l'année, il compte pour 15 points de la note.	15	Motif de non calculabilité
4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations L'indicateur recense le nombre de salariées parmi les 10 plus hautes rémunérations, il compte pour 10 points de la note.	5	10
TOTAL SUR 100	84	88

Objectifs de progression et mesures de correction par indicateur pour ASICS France

Indicateurs	Ecart de rémunération	Ecart augmentations individuelles	Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	Nombre de salarié du sexe sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations
Point Obtenus	29/40	35/35	15/15	5/10
Objectifs de progression	- Garantir l'égalité de rémunération à l'embauche, sur un même poste, à diplôme et expériences professionnelles équivalents. - S'engager à réduire les écarts de rémunération constatés pour des emplois comparables (à compétences égales et expériences égales). - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.			- Garantir l'égalité de rémunération à l'embauche, sur un même poste, à diplôme et expériences professionnelles équivalents. - S'engager à réduire les écarts de rémunération constatés pour des emplois comparables (à compétences égales et expériences égales). - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.



asics
sound mind, sound body