

Index Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes en France en 2024

Publication de la note et des résultats obtenus par la Société Hitachi RCS France pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024

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 2024, la note obtenue par la Société Hitachi Rail RCS France est en progression passant à **89 points** contre 87 en 2023.

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 2024 a été marquée par de nombreuses actions en faveur de la diversité.

Cet engagement sera poursuivi sur l'année 2025 et les suivantes pour garantir l'égalité des chances au sein de l'entreprise.

Gender Gap Report in France in 2024

Publication of the score and results obtained by Hitachi RCS France for the period from January 1 to December 31, 2024

In compliance with the law on the freedom to choose one's professional future referred to as "Loi Avenir" of September 5, 2018, designed to eliminate pay gaps between women and men, Hitachi Rail GTS France is publishing its 2024 Gender Gap Report.

For the year 2024, the score obtained by Hitachi Rail GTS France has increased **to 89 points** compared to 87 in 2023.

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 promoted on returning 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 ensuring the career development of women and its determination to reject all forms of discrimination. It emphasizes that the year 2024 was marked by numerous actions in favor of diversity.

This commitment will be continued in 2025 and beyond to guarantee equal opportunities within the company.