

**HAIER  
France**

**Index Égalité  
Professionnelle  
2026 pour  
l'année 2025**



**TOTAL :**

**74/100**

Ecart de  
rémunération  
entre les  
hommes et les  
femmes

**19/40**

Ecart de taux  
d'augmenta-  
tion  
individuelles  
pour les  
entreprises  
entre 50 et 250  
salariés

**35/35**

Nombre de  
salariés du sexe  
sous représenté  
parmi les 10  
plus hautes  
rémunérations

**5/10**

Pourcentage de  
salariés ayant  
bénéficié d'une  
augmentation  
dans l'année  
suivant leur  
retour de congé  
maternité

**15/15**

# Objectifs de progression et mesures correctives



## Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes

- Appliquer une **nouvelle méthode de cotation** pour refléter davantage l'organisation interne qui s'appuiera sur une **répartition par niveau** en fonction de la classification de la Convention Collective Nationale.
- **Réduire l'écart de rémunération** en faveur des hommes pour la catégorie concernée et poursuivre la démarche en place en matière d'égalité de rémunération à l'embauche.
- Effectuer un **réajustement salarial ciblé** pour les postes, métiers ou catégories professionnelles où des écarts de rémunération au détriment des femmes ont été identifiés.



## Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

- Favoriser la **représentation des femmes** dans les **10 plus hautes rémunérations** de la société dans le cadre de promotions internes ou de recrutements externes