

Objectifs en faveur de l'égalité Hommes / Femmes au sein de la société OIS

2025 / 2026

Objectware.I.S (OIS)

Siren : 519177059



Les objectifs indiqués dans ce document, appliqués par la société Objectware I.S. (OIS), mettent en évidence notre conviction de garantir un environnement non discriminatoire et donnant lieu à l'épanouissement professionnel.

Suite au calcul de l'index Egalite Professionnelle, de l'année 2025 publié en 2026, la société Objectware I.S (OIS) a obtenu un score total de 84 demandant la création d'objectifs à suivre pour l'année 2026 en vue de conserver ce résultat et potentiellement de l'améliorer.

Les scores obtenus dans les différents indicateurs de l'index sont les suivants :

Indicateurs	Scores
Ecart de salaires	39/40
Ecarts de taux d'augmentations individuelles	25/35
Taux d'augmentation à la suite d'un retour congé maternité	15/15
Indicateur du sexe sous représenté parmi les 10 salariés mieux rémunérés	5/10

Objectifs relatifs à l'indicateur écart de rémunération :

L'écart de rémunération est très léger (0,2%), et en faveur des femmes. Afin de garder ce résultat optimal, nous souhaitons :

- Garder en place une démarche d'égalité stricte homme/femme
- Rester vigilant avec les nouveaux effectifs qui pourraient changer la répartition.

Objectifs relatifs à l'indicateur écart de taux d'augmentations individuelles :

À la suite du plan d'augmentation salariale des femmes pour réduire les écarts de salaires entre les genres (mesure de correction des années précédentes), la société a augmenté les femmes à un taux disproportionnel (8%) permettant ainsi de corriger les écarts de rémunération, mais créant un écart dans les données d'augmentations.

Pour améliorer ce critère, nos objectifs sont de :

- Ne plus appliquer les mesures de correction précédemment utiliser pour ramener l'écart de rémunération à un taux plus faible,
- Maintenir une égalité des effectifs augmentés, en fonction des compétences de chacun.

Objectifs relatifs à l'indicateur retour de congé maternité :

Tous les retours de congé maternité ont été accompagné d'augmentation, continuer à sensibiliser les managers à rappeler les supérieurs hiérarchiques d'une augmentation systématique au retour.

Pour veiller à ce que ce score ne change pas, nous nous engageons à :

- Sensibiliser les managers aux procédures de retour de congés maternité,
- Favoriser et simplifier le dialogue RH/collaborateur,
- Maintenir le suivi des retours de congés maternité.

Objectifs relatifs à l'indicateur dix plus hautes rémunérations :

Les femmes sont sous représentées parmi les 10 salariés les mieux rémunérés.

En vue d'améliorer le score dans ce critère, nos objectifs sont de :



- Favoriser la progression professionnelle des femmes,
- Suivre et reconnaître les montées en compétence des femmes
- Mettre en place des augmentations de salaires correspondant aux compétences et à la progression constatée lors des entretiens annuels.

Fait à Paris le 26/02/2026,