

INDICE EGALITE HOMMES-FEMMES

RESULTATS PEPSICO FRANCE

Résultats 2019

Présentation en mars 2020



L'ENGAGEMENT DE PEPSICO POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE HOMMES - FEMMES



Chez PepsiCo, nous sommes convaincus que pour favoriser la diversité en entreprise, nous devons nous concentrer sur 3 axes :

- Refléter les différents profils de consommateurs,
- Comprendre l'évolution de leurs besoins,
- Développer des solutions innovantes

Pour soutenir cette vision, nous nous engageons à attirer et à retenir la génération future de femmes leaders.

L'Indice de l'Égalité Hommes-Femmes confirme l'engagement de PepsiCo France qui atteint un excellent résultat : 93 / 100.

93 / 100

CONCLUSION

L'Indice de l'Égalité Hommes-Femmes exige une note de plus de 75 points. **PepsiCo France atteint un score de 93 sur 100.**

PepsiCo promeut une culture d'entreprise axée sur l'égalité et la diversité, favorisant le bien-être de tous. Ces valeurs font partie intégrante de notre ADN et, chez PepsiCo France. Nous avons à cœur d'offrir à nos collaborateurs une ambiance de travail inclusive et respectueuse, qui reflète la diversité du monde et de nos clients.

Le groupe PepsiCo s'engage à contrôler les pratiques d'embauche, les évaluations, les promotions et l'équité salariale. Nous travaillons également à l'ambition d'atteindre la parité dans les fonctions de direction d'ici à 2025.

SOUTENIR LA PARITÉ HOMMES - FEMMES

Chez PepsiCo, nous avons à cœur d'offrir à nos collaborateurs une ambiance de travail inclusive et respectueuse, qui reflète la diversité du monde et de nos clients. Nous sommes convaincus que les initiatives décrites ci-dessous donnent à PepsiCo un avantage concurrentiel qui nourrit l'innovation, renforce notre réputation et favorise l'engagement auprès des collaborateurs et de nos clients.

ANALYSER LES REMUNERATIONS HOMMES/FEMMES

PepsiCo dispose depuis longtemps de processus solides pour gérer les systèmes de rémunération qui assurent l'équité salariale entre tous les groupes d'employés. En se basant sur ces pratiques historiques, nous avons renforcé nos procédures concernant l'équité salariale, faisant partie également de notre plan de développement durable d'ici 2025. L'objectif est de mettre en place une procédure globale de la révision salariale encore plus complète avec un focus sur l'équité hommes/femmes. En 2019, une étude mondiale a révélé que, dans l'ensemble, **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 1 % dans les pays examinés.**

ENCOURAGER LE LEADERSHIP AU FEMININ

En partenariat avec la **Women in Business Chair of Sciences**, la Fondation PepsiCo finance une subvention locale afin d'élaborer et d'évaluer scientifiquement les obstacles auxquels les femmes font face dans les carrières commerciales, pour accéder à des postes de direction ou créer leur entreprise.

Nous encourageons également nos dirigeantes à participer au **Cercle Mondial de Coaching**, une série d'événements destinés aux femmes et animés par des leaders de PepsiCo. L'objectif est d'inspirer, motiver et soutenir les femmes managers en partageant les parcours de leaders, un réseau professionnels et des conseils.

Nous continuons également à déployer le programme appelé "Transformational Leadership Program" (TLP) conçu pour augmenter l'impact sur le business, renforcer l'épanouissement professionnel et construire une communauté de femmes visionnaires dans nos filiales dans le monde entier. TLP est un programme de 6 mois qui inclut des sessions présentielles et des webinars afin d'initier les participants aux concepts du leadership "transformationnel" grâce aux techniques d'apprentissage pratiquées lors de ces modules.

SOUTENIR LE RESEAU LEAD

À partir de septembre 2019, nous travaillerons en partenariat avec le Leading Executives Advancing Diversity (LEAD) Network, qui se consacre à l'avancement, au maintien et à l'attraction des femmes dans l'industrie européenne des biens de consommation et du commerce de détail.

PERMETTRE LE TRAVAIL FLEXIBLE

Nous offrons une grande flexibilité au travail pour tous nos employés, y compris **les horaires & le lieu de travail flexibles et le télétravail.**

AIDER LE RETOUR AU TRAVAIL

Nous encourageons et soutenons les employés qui reviennent au travail après une longue absence. **Les femmes qui reviennent de congé maternité se voient offrir la possibilité de travailler à 80 % tout en continuant d'être rémunérées à 100 %** pendant les deux premières semaines de leur retour de faciliter la reprise en douceur.

DEVELOPPER LA PRISE DE CONSCIENCE

Un comité "**Diversité et Inclusion**" a été créé en 2018 autour de 3 piliers structurant notre approche sur le sujet : **Équité Hommes/Femmes, Handicap et Génération.**

Les objectifs :

- Inciter nos leaders à construire des équipes diverses pour nourrir l'innovation et favoriser la croissance
- Permettre à chaque collaborateur de vivre, porter et incarner la diversité
- Mettre en place un environnement de travail où chacun est reconnu par l'entreprise pour ce qu'il/elle est

MERCI



PEPSICO