

Gender pay Gap France – Index égalité femmes-hommes France

14 Airbus subsidiaries in France are in the scope of the Gender Pay Gap reporting
14 filiales d'Airbus sont concernées par l'index égalité femmes-hommes

Their results (highest score being 100 points) are:
Leurs résultats (meilleur score = 100 points) sont:

Index	Global	1	2	3	4	5
Airbus SAS+Opérations	89	39	20	15	15	0
Airbus Helicopters	88	38	20	15	15	0
Airbus Defence & Space	94	39	20	15	15	5
Stelia Aerospace	89	39	20	15	15	0
GIE ATR	89	39	20	15	15	0
Airbus DS Geo	86	38	20	15	NC	0
Stelia Composite	97	37	20	15	15	10
Airbus DS SLC	89	39	20	15	15	0
Cybersecurity	86	38	20	15	NC	0
Airbus Interior Services	85	37	35		NC	0
Airbus ATR SAS	81	34	35		NC	0
NavBlue	79	39	25		15	0
Airbus Helicopters Training Services	89	39	35		15	0

Because we are particularly committed to advancing women in the workplace and developing female talent, we signed in 2018 an agreement supporting the UN Women's Empowerment Principles, which offer guidance for business on how to empower women in the workplace, marketplace and community and where equal pay is a key measure.

One of our area for progress is the executive population; we therefore put in place executive mentorships and development actions ("ambition 25" roadmap) for our women talents, to support a robust pipeline that is ready and that feeds into our senior leadership.

In terms of retention, worthy of note is one of our innovative programs "Fly again" spearheaded by our India office. This is a returnee program for women professionals who want to return to corporate careers after a period of maternity or sabbatical leave. It is aimed at ensuring that these women can make a smooth return to professional life through structured mentoring, up-skilling and on-boarding.

Parce que nous sommes particulièrement attachés à la promotion des femmes sur le lieu de travail et au développement des talents féminins, nous avons signé en 2018 un accord soutenant les principes du pouvoir donné aux femmes des Nations unies, qui apportent aux entreprises des conseils sur la manière de donner des responsabilités aux femmes dans nos sociétés, sur le marché du travail et dans les communautés ; et pour lesquels l'égalité de rémunération est une mesure clé.

L'un de nos domaines de progrès est la population des cadres supérieures ; nous avons donc mis en place des actions de développement pour nos talents féminins (feuille de route « ambition 25 ») et de mentorat des cadres supérieures, pour avoir une filière robuste prête à alimenter nos équipes dirigeantes.

En termes de rétention, il convient de noter un de nos programmes novateurs "Fly again" démultipliant une initiative de notre filiale indienne. Il s'agit, pour les femmes de retour de congé de maternité ou sabbatique, d'un programme d'accompagnement au retour à la vie professionnelle structuré autour du processus d'intégration, de mentorat et du développement des compétences.