

Gender pay Gap France 2024
Index égalité femmes-hommes France

28 février 2025

Results (highest score being 100 points) of 10 Airbus subsidiaries in France are :
 Les résultats (meilleure score = 100 points) de 10 filiales Airbus en France sont :

	Global	1	2	3	4	5
Airbus SAS + Operations	94	39	20	15	15	5
Airbus Helicopters	89	39	20	15	15	0
Airbus Defence and Space	94	39	20	15	15	5
Airbus Atlantic Composites	89	36	20	10	NC	10
Airbus DS SLC	86	36	20	15	15	0
Airbus Atlantic	88	38	20	15	15	0
Airbus Cybersecurity	87	37	35		15	0
Airbus ATR	84	36	35		NC	0
NAVBLUE	93	38	35		15	5
Airbus Constellations Satellites	87	39	35		NC	0

As a global, multicultural company, diversity is firmly embedded in our DNA. We believe that an inclusive company drives innovation, creativity and collaboration. Therefore, we aim to tap into a broad talent pool. We are committed to developing female talent within our organisation as part of our talent strategy. As a sign of our commitment, in 2018 we signed an agreement supporting the UN Women's Empowerment Principles, which provide guidance on how to empower women in the workplace, marketplace and community, with equal pay as a key measure. In addition, with a focus on our executive population, we have introduced leadership mentoring and development activities ('Ambition 25' roadmap) for our female talent to support a robust and merit-based pipeline that is ready and feeds into our senior leadership. Building our female pipeline starts early with outreach programmes to encourage young girls to pursue STEM studies. Airbus is a signatory and partner of Air Emploi programme 'Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial'. The Airbus vocational school, Lycée Airbus, has also implemented specific actions to encourage female students to pursue technical careers. For mid-career development, one of our flagship programmes for women is the MyWay Corporate Women Leadership Programme. To date, more than 420 talented women have participated in this scheme. In terms of retention, the ongoing ReBoost programme supports the transition to parenthood through structured mentoring, personal coaching and upskilling. In addition, 50% of the participants in Airbus' global leadership programmes are women. We remain committed to fostering an inclusive and diverse workplace that creates a sense of belonging and is accessible to all.

En tant qu'entreprise mondiale et multiculturelle, nous considérons que la diversité est profondément ancrée dans notre ADN. Nous sommes fermement convaincus qu'une entreprise inclusive favorise l'innovation, la créativité et la collaboration. C'est pourquoi nous cherchons à puiser dans un vivier de talents aussi large que possible. Nous nous engageons à développer les talents féminins au sein de notre organisation, dans le cadre de notre politique de gestion des talents. Pour témoigner de notre engagement, nous avons signé en 2018 les "Principes d'autonomisation des femmes (WEP)", un ensemble de principes établis par l'ONU qui offrent des orientations aux entreprises sur la manière de faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, sur le marché et dans la communauté. En outre, et plus particulièrement pour notre population de cadres supérieurs, nous avons mis en place des actions de développement pour nos talents féminins (feuille de route « Ambition 25 ») et de mentorat afin de constituer une filière robuste prête à alimenter nos équipes dirigeantes. La constitution de notre vivier de femmes commence, très en amont, avec des

programmes de sensibilisation visant à encourager les jeunes filles à poursuivre des études scientifiques. Airbus est signataire et partenaire du programme « Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial » d'Air Emploi. Le Lycée Airbus, établissement professionnel d'entreprise, mène également des actions spécifiques pour encourager les étudiantes à poursuivre des carrières techniques. En ce qui concerne l'évolution à mi-carrière, l'une de nos mesures phares pour les femmes est le programme de leadership féminin MyWay Corporate. À ce jour, plus de 420 femmes talentueuses ont participé à ce programme. En matière de rétention, le programme "ReBoost" soutient la transition vers la parentalité grâce à un mentorat structuré, un coaching personnalisé et l'amélioration des compétences. Par ailleurs, 50 % des participants aux programmes mondiaux de leadership d'Airbus sont des femmes. Nous restons déterminés à favoriser un lieu de travail inclusif et diversifié, qui crée un sentiment d'appartenance et soit accessible à tous.

Progress Objective for Airbus ATR

Objectifs de progression pour Airbus ATR

Indicator <i>Indicateur</i>	Points 2024 <i>Points 2024</i>	Max	Progress Objective <i>Objectif de progression</i>	Points targeted 2025 <i>Points ambitionnés en 2025</i>
1. Pay Gap between women and men <i>Ecart de rémunération entre femmes et hommes</i>	36	40	-	36
2. Individual Increase Rate Variance <i>Ecart de taux d'augmentation individuelles</i>	35	35	-	35
3. Percentage of female employees who received a salary increase within one year of returning from maternity leave <i>Pourcentage de salariées ayant perçu une augmentation dans l'année suivant le retour de congé de maternité</i>	Not calculable	15	-	15
4. Number of employees of the under-represented gender among the 10 highest paid employees <i>Nombre d'employées du sexe sous représenté parmi les 10 salariés les mieux rémunérés</i>	0	10	+5	5
Global	84	100	+5	91