



Pneus Pirelli S.A.S.

PLAN D'ACTION UNILATERAL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

PNEUS PIRELLI SAS

2026 / 2028



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
AXE 1 - RÉMUNÉRATION EFFECTIVE	4
Objectif 1.1 – Réduction des écarts salariaux structurel.....	4
Objectif 1.2 – Prévenir l’apparition de nouveaux écarts	4
AXE 2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE	5
Objectif 2.1 – Garantir une promotion équivalente entre les femmes et les hommes..	5
Objectif 2.2 – Augmenter la représentation féminine dans le management.....	5
AXE 3 - RECRUTEMENT ÉQUITABLE	6
Objectif 3.1 – Garantir un recrutement équitable et non discriminatoire.....	6
AXE 4 - PARENTALITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL	6
Objectif 4.1 – Préserver l’égalité professionnelle dans le cadre de la parentalité	6
AXE 5 - FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	7
Objectif 5.1 - Garantir un accès équitable à la formation et au développement professionnel	7
CONCLUSION.....	8



INTRODUCTION

Pneus Pirelli SAS réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément les dispositions de la loi du 4 août 2014 portant sur l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, et en application des articles L.2242-1, L.2242-3 et R.2242-2 du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent document constitue un plan d'action unilatéral visant à garantir l'égalité de traitement, l'équité salariale et l'absence de discrimination dans l'ensemble des processus RH de l'entreprise.

Les résultats de l'Index Égalité 2026 (données 2025) montrent un score global de 68/100 révélant :

- Un écart de rémunération de 11,3 % parmi les cadres,
- Un écart croissant avec l'âge (jusqu'à +27,31 % chez les 50+) et
- Une sous-représentation féminine parmi les dix plus hautes rémunérations (1 femme sur 10).

Ces éléments démontrent l'existence d'écarts structurels nécessitant des actions correctives et préventives.

L'entreprise s'appuie également sur ses dispositifs existants (neutralité salariale des congés, télétravail, flexibilité, diffusion interne des offres, accompagnement au retour de congé, dispositifs parentaux renforcés) pour construire une stratégie durable de réduction des écarts.

Le plan 2026-2028 s'organise autour de cinq axes principaux, chacun décliné en actions consolidées (provenant des pratiques déjà en place) et actions renforcées ou nouvelles pour répondre aux constats du diagnostic. Chaque action est assortie d'un indicateur de suivi précis, permettant de mesurer l'impact réel du plan sur la réduction des écarts et l'amélioration durable de l'égalité professionnelle.



AXE 1 - RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Objectif 1.1 – Réduction des écarts salariaux structurel

Cet objectif vise à réduire de manière mesurable et durable les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, en particulier parmi les cadres et les salariés de plus de 50 ans. Il a pour finalité de ramener l'écart de rémunération cadres de 11,3 % à un niveau inférieur ou égal à 8 %. Il permet d'identifier les différences salariales non objectivement justifiées, d'y apporter des corrections individualisées et de garantir une équité de traitement à poste, ancienneté, compétence et responsabilité équivalents.

Action – Revue des rémunérations

Analyse H/F des salaires fixes et variables, à ancienneté, âge, périmètre et fonction équivalents.

Indicateurs :

- 100 % des postes analysés ;
- Nombre d'écarts non justifiés identifiés ;
- % d'écarts corrigés ;
- Évolution annuelle du gap ;
- Impact sur l'indicateur 1 de l'Index.

Objectif 1.2 – Prévenir l'apparition de nouveaux écarts

Cet objectif vise à sécuriser l'ensemble des processus de fixation et de révision des rémunérations afin d'éviter la création de nouveaux écarts injustifiés. Il garantit que les décisions relatives aux salaires d'embauche, aux augmentations et aux bonus reposent sur des critères transparents, objectifs et contrôlés, avec pour finalité de maintenir un écart H/F des taux d'augmentation inférieur ou égal à 1 % et d'empêcher toute reconstitution d'un différentiel structurel.

Action – Encadrement des salaires d'embauche

Mise en place d'une grille de rémunération cadres avec validation RH obligatoire.

Indicateurs :

- 100 % des offres validées ;
- Déviation maximale ≤ 1 % ;
- Absence de création de nouveaux écarts détectés.



AXE 2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

Objectif 2.1 – Garantir une promotion équivalente entre les femmes et les hommes

Cet objectif vise à assurer une équité réelle dans l'accès aux promotions en veillant à ce que les femmes bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que les hommes. Il a pour ambition de garantir un taux de promotion des femmes au moins équivalent à celui des hommes.

Action – Vivier “Haut Potentiel Féminin”

Identification de profils féminins sur critères objectifs (performance, compétences, mobilité).

Indicateurs :

- Nombre de femmes dans le vivier ;
- Taux de promotion du vivier ;

Objectif 2.2 – Augmenter la représentation féminine dans le management

Cet objectif vise à renforcer la présence des femmes dans les fonctions d'encadrement et de responsabilité stratégique. Il tend à structurer des processus décisionnels garantissant une égalité d'accès aux postes managériaux, avec pour objectif d'augmenter progressivement la proportion de femmes managers et d'assurer que 100 % des processus de promotion comportent une shortlist mixte.

Action – Calibration des promotions

Présentation de shortlists mixtes avec validation et calibration des promotions au sein du CODIR.

Indicateurs :

- % de shortlists mixtes ;
- % annuel de promotions féminines ;
- Évolution de la proportion globale de femmes managers.



AXE 3 - RECRUTEMENT ÉQUITABLE

Objectif 3.1 – Garantir un recrutement équitable et non discriminatoire

Cet objectif vise à assurer que l'ensemble des processus de recrutement repose sur des critères objectifs liés aux compétences et aux besoins du poste, excluant toute forme de discrimination directe ou indirecte. Il a également pour finalité de garantir que 100 % des offres soient rédigées de manière neutre et comportent une fourchette salariale, et que toutes les propositions d'embauche fassent l'objet d'une validation RH afin de prévenir la création de nouveaux écarts salariaux.

Action – Offres d'emploi non genrées, validation RH obligatoire et audit annuel des recrutements.

Rédaction d'offres neutres et transparence des fourchettes salariales, contrôle RH préalable pour chaque proposition et analyse des décisions pour garantir l'équité H/F.

Indicateurs :

- 100 % conformité rédactionnelle ;
- 100 % validation RH ;
- Ratio candidatures féminines/recrutements ;
- Absence d'anomalies discriminatoires détectée

AXE 4 - PARENTALITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Objectif 4.1 – Préserver l'égalité professionnelle dans le cadre de la parentalité

Cet objectif vise à prévenir toute pénalisation professionnelle liée à l'exercice des droits parentaux, notamment en matière de rémunération et d'évolution de carrière. Il garantit que 100 % des salariées de retour de congé maternité bénéficient d'une augmentation équivalente à la moyenne de leur catégorie et qu'aucun impact défavorable ne soit constaté sur les promotions ou les trajectoires professionnelles.

Action – Entretiens pré-départ et retour de congé

Entretiens systématiques pour préparer les conditions de départ et de retour.

Indicateurs :

- % d'entretiens réalisés ;
- Actions mises en place après retour.



Action – Flexibilité organisationnelle renforcée

Télétravail jusqu'à 3 jours/semaine, télétravail 100 % après congé, horaires adaptés.

Indicateurs :

- Taux d'utilisation des dispositifs ;
- Satisfaction déclarée.

Action – Maintien des droits et neutralisation salariale

Maintien du salaire à 100 % pour congés légaux et neutralisation des impacts dans les campagnes salariales.

Indicateurs :

- 0 cas de d'absence d'augmentation post-maternité

AXE 5 - FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Objectif 5.1 - Garantir un accès équitable à la formation et au développement professionnel

Cet objectif vise à assurer que les femmes et les hommes bénéficient d'un accès équivalent aux actions de formation, notamment aux formations certifiantes, stratégiques ou à fort potentiel d'évolution. Il fixe pour principe que la proportion de femmes formées soit au moins équivalente à leur proportion dans l'effectif global et que leur accès aux formations de leadership et aux dispositifs de développement soit objectivement mesuré et suivi afin de prévenir tout écart indirect de carrière.

Action - Suivi annuel H/F des formations et programmes de développement du leadership féminin

Assurer un suivi annuel de la participation des femmes et des hommes aux formations, en mettant l'accent sur les programmes de leadership féminin, afin de garantir l'équité d'accès et mesurer l'impact sur les promotions.

Indicateurs :

- % femmes formées vs effectif ;
- % femmes en formations stratégiques ;
- Taux de promotion post-formation.



Pneus Pirelli S.A.S.

CONCLUSION

Ce plan d'action unilatéral traduit l'engagement de Pneus Pirelli SAS à réduire durablement les écarts professionnels entre les femmes et les hommes. Fondé sur un diagnostic objectivé et sur des actions opérationnelles, il vise à renforcer l'équité salariale, à favoriser la progression professionnelle des femmes, à sécuriser les processus RH et à garantir que la parentalité ou l'organisation du travail ne constituent jamais un frein à l'évolution.

La mise en œuvre cohérente de ces actions, soutenue par un pilotage rigoureux et une mobilisation collective, permettra à l'entreprise de progresser concrètement vers une plus grande égalité et d'inscrire cette dynamique au cœur de sa performance et de sa culture interne.

PIRELLI PNEUS PIRELLI SAS
PARIS MORD 2 - LE RAMEAU
2, Avenue des Nations
95911 ROISSY-CH DE GAULLE CEDI

Pour Pneus Pirelli SAS
Madame Maria Sol SONEIRA
Responsable des Ressources Humaines