

Index Egalité Professionnelle 2024



Introduction

En octobre 2020, nous avons lancé notre ambitieuse Vision ESG 2030. Dans le cadre de cette vision, nous nous sommes engagés à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'entreprise et à atteindre 45 % de femmes dans notre effectif d'ici à 2030. Nous nous sommes également engagés à fournir un environnement de travail sûr et positif à tous les salariés. Signataire des Principes d'Autonomisation des Femmes de l'ONU (WEP), nos efforts en matière de diversité de genre sur le lieu de travail mettent l'accent sur la participation des femmes dans les domaines de la technologie, de la gestion et du leadership. Nos politiques et nos investissements sur le lieu de travail se focalisent sur l'apprentissage et le développement, ainsi que sur des interventions spécifiques pour les femmes dans la gestion de leur vie personnelle et professionnelle.

- Les femmes constituent **66 %** du comité ESG du niveau du Board.
- Les femmes constituent **39,3 %** de notre effectif mondiale au cours de l'exercice 2024



Index Egalité Professionnelle 2024

Indicateur	Points obtenus	Points disponibles
1. Ecart de rémunération	34	40
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)	20	20
3. Ecart de taux de promotions	10	15
4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Non calculable	Non calculable
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	10
TOTAL (*)	75	100

* Le 4^{ème} indicateur n'étant pas calculable, le score global de 64/85 a été ramené sur une base 100 points : **75/100**

Renforcer la participation des femmes dans la technologie et l'entreprise

Le Comité ESG du Board dirige notre vision ESG. Les objectifs Diversité, Égalité et Inclusion (DEI) font partie du tableau de bord de l'entreprise et sont intégrés dans les fiches d'objectifs des dirigeants et des cadres. Les comités DEI au niveau de chaque division, site et zone géographique établissent une riche matrice de responsabilités et de relations pour collaborer à l'intention stratégique de l'organisation afin de favoriser l'inclusion de tous. Les comités DEI locaux nous permettent d'être réactifs et d'exploiter les besoins "locaux" des salariés en matière de diversité et d'y répondre en temps opportun. Nous avons mis en place un certain nombre d'interventions pour le développement du leadership et le mentorat, axées sur le renforcement de la réserve de talents. Nous sommes également fiers de renforcer la participation des femmes dans les technologies de base grâce à nos programmes "Women in Technology", qui sont bien accueillis. En permettant aux femmes de poursuivre leur carrière dans leur domaine de spécialisation à leur retour de maternité, nous avons obtenu l'un des taux les plus élevés de retour au travail après la maternité.



Quelques initiatives

Infosys Women's initiative (IWIN): Notre groupe de ressources visant à renforcer l'inclusion des sexes constitue un excellent forum pour assurer un engagement continu avec les parties prenantes féminines dans toute l'entreprise.

Restart With Infosys: Cette initiative spéciale est axée sur l'embauche de femmes qui ont fait une pause dans leur carrière. Le programme comporte un composant d'apprentissage et de développement de compétences, de mentorat et de travail sur des projets clients pour donner à ces personnes le soutien et la confiance nécessaire pour revenir à leur carrière.

Winspire Portal est un portail exclusif réservé aux femmes, visant à les inspirer dans leur développement personnel et celui de leur carrière.

Renforcer la participation des femmes dans la technologie et l'entreprise

Quelques initiatives (suite)

Women in Management (WIM): Women in Management (WIM) est un programme exclusif de deux jours destiné aux femmes cadres d'Infosys. Ce programme permet aux femmes cadres de comprendre les défis qui pourraient les empêcher de progresser dans leur carrière. Ce programme couvre une série de modules sur les choix difficiles, le leadership basé sur les forces, la recherche d'un juste équilibre avec assertivité, le pouvoir du réseautage, etc.

#IamTheFuture: Ce programme propose une approche concertée et holistique pour permettre aux femmes de diriger des postes de direction au sein de l'entreprise. Le programme, qui se déroule en plusieurs phases sur trois ans, met l'accent sur les compétences clés en matière de leadership et de gestion d'entreprise et aide les femmes dirigeantes à gérer leur carrière. Depuis sa création il y a quatre ans, plus de 500 femmes dirigeantes ont terminé avec succès les différentes phases de leur parcours d'apprentissage proposé en partenariat avec Stanford GSB. L'accent est actuellement mis sur l'intelligence artificielle et ses implications sur la croissance des entreprises. Le programme IamtheFuture a été reconnu à l'échelle mondiale par divers prix ainsi que par des prix internes. Le programme d'orientation stratégique se poursuit avec un formidable parrainage de la part des dirigeants.

Orbit Next est un programme d'un an destiné aux femmes très performantes au niveau de l'encadrement intermédiaire. La cohorte actuelle pour 2024 comprend 1 200 femmes très performantes. Le programme s'articule autour de quatre axes principaux : une évaluation du profil par le biais d'une simulation d'entreprise réalisée par DDI India, des interventions visant à renforcer les niveaux de quotient numérique par le biais d'un renforcement et d'une amélioration des compétences, des conférences techniques organisées par des experts en la matière et un programme Impact to Elevate permettant d'affiner les compétences en matière de leadership.

Renforcer la participation des femmes dans la technologie et l'entreprise

Quelques initiatives (suite)

TechCohere - Pour sa troisième année, ce programme a continué à promouvoir plusieurs initiatives à destination des praticiennes et expertes en technologie, avec plus de 100 sessions animées par des femmes technophiles. Cela représente près de 25 % des sessions technologiques organisées au cours de l'année. Plus de 40 femmes expertes en tech ont été récompensées dans le cadre des Quarterly Technology Awards et 9 livres blancs ont été publiés. Les semaines trimestrielles Women In Technology (WIT) donnent une tribune exclusive aux femmes intervenantes dans le domaine des technologies. Nous disposons d'une solide communauté de plus de 1 000 expertes et architectes. Dans le cadre du programme Techzooka DEI, l'équipe organise des tables rondes avec des femmes leaders, des démonstrations par des techniciennes de la GenZ, des discussions informelles et des sessions d'approfondissement avec des praticiennes. TechCohere, en collaboration avec l'Infosys Leadership Institute et l'unité Education, Training and Assessment, a également dirigé le programme de cohorte CTO Mindset pour un groupe restreint d'architectes seniors, dont des femmes.

Congés parentaux - Grâce à un solide programme de retour au travail post-maternité, 99 % des femmes ont repris le travail et 74 % ont poursuivi leur carrière chez nous après 12 mois de reprise d'activité au cours de l'exercice 2024. Au global, ce sont 6 733 hommes et 7 746 femmes qui ont bénéficié d'un congé parental au cours de l'exercice 2024.

Un environnement de travail sûr - L'initiative de lutte contre le harcèlement sexuel (ASHI) et les forums "Hearing Employees and Resolving" (HEAR) sont destinés à traiter les plaintes liées au harcèlement sexuel et au lieu de travail, respectivement. Les centres de résolution adhèrent aux principes de la justice naturelle, garantissent la confidentialité et l'absence de représailles lorsqu'ils traitent les problèmes. Les problèmes sont traités avec la plus grande sensibilité et sont résolus et clôturés dans les meilleurs délais.

Objectifs de progression

Indicateur	Situation actuelle	Objectif
1. Ecart de rémunération	5,30% en faveur des hommes	<5%
3. Ecart de taux de promotions	3,16% en faveur des hommes	<2%
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	1/10 les femmes sont sous représentées	2/10



Merci.