

Date de dernière mise à jour : 12 mars 2026

> LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Groupe Lebronze alloys s'engage à respecter les conventions et réglementations en vigueur, et s'applique à honorer la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH).

Soucieux de l'égalité des chances, le Groupe considère comme un atout la diversité culturelle et ethnique et écarte de fait toute considération sur la nationalité, le genre ou les croyances religieuses.

> RESPECT DE LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

Cette lutte contre les discriminations se caractérise également par **le respect de la parité hommes-femmes**.

Dans les industries lourdes que sont la forge et la fonderie, nous prenons à cœur la sensibilisation sur la **féminisation des métiers**, et nous nous engageons à assurer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes.



> INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En France, un index de l'égalité professionnelle reposant sur cinq indicateurs est calculé tous les ans.

81/100

C'est l'index d'égalité professionnelle hommes/femmes de Lebronze alloys France pour 2025.

- ❶ L'écart de rémunération femmes-hommes : 36/40
- ❷ L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20/20
- ❸ L'écart de répartition des promotions : 10/15
- ❹ Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 15/15
- ❺ Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Avec un score de 81/100, la Société obtient **un index légèrement inférieur à l'année 2024 qui était de 84** mais reste supérieur à l'année 2023 qui était de 79.

> PROGRESSION DE NOTRE INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En termes d'axes de progression pour l'année 2026, nous nous baserons sur les recommandations du Ministère du Travail et de l'Emploi pour les indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale, à savoir :

- **Indicateur écart de rémunération femmes-hommes**
Analyser et suivre les évolutions salariales femmes-hommes à travers des bilans sexuels des augmentations individuelles.
- **Indicateur écart de taux de promotions**
Vérifier annuellement la cohérence du nombre de promotions entre les femmes et les hommes, en tenant compte de leur répartition par groupe de classification.
- **Indicateur dix plus hautes rémunérations**
Poursuivre l'accompagnement des salariés dans l'accès à des postes à responsabilité (entretiens, bilans de compétences, actions de formation).

Nous maintenons notre objectif d'atteindre le score de 85.

 **85/100**