



# Rapport Egalité Hommes/Femmes 2018 FRANCE

**ThermoFisher**  
SCIENTIFIC

The world leader in serving science

# PREFACE

*Ce rapport contient les informations statutaires de Thermo Fisher Scientific sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour nos entreprises en France. Toutes les entreprises comptant 250 employés ou plus sont maintenant tenues de publier leur écart salarial entre les hommes et les femmes en vertu de la nouvelle loi promulguée en septembre 2018.*

*Chez Thermo Fisher Scientific, nous accueillons favorablement et soutenons cette démarche pour réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, car nous nous sommes engagés depuis longtemps en faveur de l'égalité des chances. Ce rapport présente à la fois les informations statutaires exigées des entités du groupe Thermo Fisher Scientific, ainsi que le contexte de nos pratiques de rémunération.*

Nous confirmons que nos calculs de l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont exacts et répondent aux exigences de la méthodologie énoncée dans le Règlement de 2018 sur la « Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel » (Information sur l'écart salarial homme/femme).

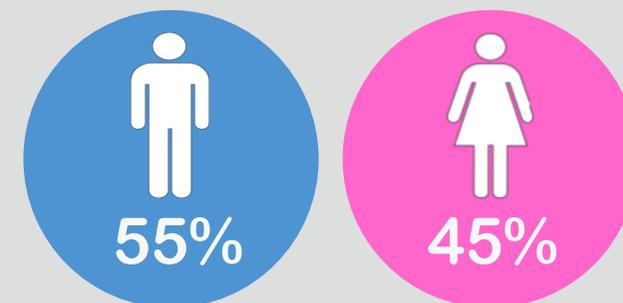
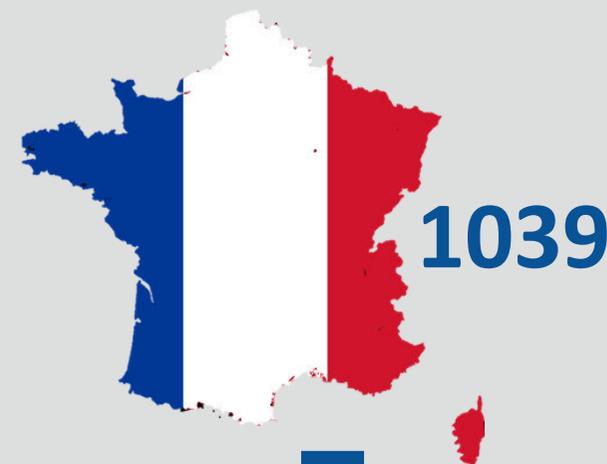
Signé :  
Celine Garnier  
HR Director—France  
Au nom de Thermo Fisher Scientific

**T**hermo Fisher Scientific Inc. (NYSE : TMO) est le leader mondial au service de la science, avec des revenus de plus de 20 milliards de dollars et environ 70 000 employés dans le monde. Notre mission est de permettre à nos clients de rendre le monde plus sain, plus propre et plus sûr. Nous aidons nos clients à accélérer la recherche en sciences de la vie, à résoudre des défis analytiques complexes, à améliorer le diagnostic des patients, à mettre des médicaments sur le marché et à accroître la productivité des laboratoires. Grâce à nos marques de premier plan, nous offrons une combinaison inégalée de technologies innovantes, de commodités d'achat et de services complets.

Pour que nous puissions remplir notre mission, il est impératif que nos employés aient la possibilité d'apprendre, de croître et d'influencer notre culture d'entreprise. Nous apprécions la diversité de nos équipes, sachant que des antécédents, des modes de vie et des points de vue variés mèneront à une pensée novatrice. Et nous travaillons fort pour promouvoir un environnement où tous les employés se sentent valorisés et inclus.



## Employés en France | Répartition des hommes/femmes



# Qu'est-ce que l'écart salarial entre les Hommes/Femmes?

En vertu de la nouvelle réglementation gouvernementale française sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, les entreprises employant plus de 250 personnes en France sont tenues de déclarer leur écart salarial entre les hommes / femmes pour toutes les entités juridiques du pays. Les réglementations françaises comportent cinq exigences clés :

|   |  |               |           |
|---|--|---------------|-----------|
| 1 | Déclaration des différences de salaire moyen entre hommes et femmes calculées sur la base du <b>taux de rémunération horaire (ou journalier) équivalent, incluant la partie variable versée et l'avantage en nature voiture (si éligible)</b>  | % Différence  |           |
|   |  | <b>-0.002</b> |           |
| 2 | Faire état des différences dans <b>les augmentations de salaires</b> entre les hommes et les femmes - % des femmes et des hommes augmentés   | % Femmes      | % Hommes  |
|   |  | <b>61</b>     | <b>67</b> |
| 3 | Signaler les différences dans <b>les promotions</b> entre les hommes et les femmes — pourcentage de femmes et d'hommes promus  | % Femmes      | % Hommes  |
|   |  | <b>29</b>     | <b>9</b>  |
| 4 | Indiquer le pourcentage des augmentations de salaires octroyées pour les femmes à leur <b>retour d'un congé de maternité ou pendant ce congé</b>   | % Femmes      |           |
|   |  | <b>100</b>    |           |
| 5 | Indiquer le nombre de femmes dans les 10 <b>rémunérations les plus élevées</b>   | Femmes        |           |
|   |  | <b>2</b>      |           |
|   | Ces exigences permettent de déterminer une notation sur 100 comme mesure de l'écart salarial entre les genres. Toute entité juridique ayant moins de 75Pts/100 doit prendre des mesures correctives pour réduire l'écart. Toutes les entités françaises ont obtenu une note supérieure à 75 points pour l'année 2018 | Indice Score  |           |
|   |  | <b>&gt;75</b> |           |

<sup>1</sup> Plus d'informations sur les informations inclus dans le reporting l'égalité Hommes /Femmes pour la France peuvent être accessibles en cliquant sur le lien suivant :

# Résumé des entités - Thermo Fisher Scientific

Thermo Fisher Scientific emploie en France en 2018 plus de 1039 personnes réparties dans trois entités juridiques différentes couvertes par la Réglementation (>250 salariés par entité) en France. Thermo Fisher Scientific est donc tenu de publier des données pour trois entités juridiques distinctes. Voici les résultats réunis pour ces trois entités, avec la ventilation complète pour chaque entité opérationnelle concernée.

| Entités du groupe Thermo Fisher Avec plus de 250 Salariés | Nb. d'employés concerné dans chaque entité | Rémunération moyenne des hommes et de femmes dans chaque entité (tout niveau & catégories) (F   H) | Différence pondérée de Rémunération horaire (ou journalière) entre hommes et femmes employés (%) | Proportion de femmes   hommes salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire (hors promotion) (F   H) | Différence pondérée entre hommes et femmes pour les employés qui ont reçu une augmentation de salaire (à l'exclusion des promotions) | Proportion de femmes   Hommes ayant bénéficié d'une promotion (F   H) | Différence pondérée de la rémunération horaire entre hommes et femmes ayant reçu une promotion (%) | Proportion de femmes ayant reçu une augmentation de salaire au retour ou pendant un congé de maternité (%) | Proportion de femmes   hommes parmi les 10 salaires les plus élevés de l'entité juridique (F   H) | Egalité Hommes/ femmes - Indice Score |
|---|--|--|--|---|--|---|--|--|---|---------------------------------------|
| Patheon France Sas  | 362  | 40.954 / 41.543  | -6,20%   | 26% / 28.4%   | 2,35%  | 21% / 18.5%   | -1,49%   | 100%   | 3 / 7   | 88                                    |
| Fisher Scientific Sas                                     | 317  | 38.266 / 54.541  | 9.80%  | 84.1% / 72.8%   | -9.99%   | 9.4% / 7%   | -1.99%   | 100%   | 2 / 8   | 82                                    |
| Thermo Electron Sas                                       | 360  | 45.888 / 53.340  | -3.27%   | 89.8% / 85.8%   | -4.38%   | 8% / 4.6%   | -4.38%   | 100%   | 1 / 9   | 76                                    |
| <b>Moyenne—Total des 3 entités</b>                        | <b>1039</b>                                | <b>41.621 / 49.302</b>   | <b>-0.002%</b>   | <b>61% / 67%</b>  | <b>-4.00%</b>  | <b>29% / 9%</b>   | <b>-1.86%</b>  | <b>100%</b>  | <b>6 / 24</b>   | <b>-</b>                              |

## Réduire l'écart

Notre ambition est de réduire l'écart. Pour ce faire, nous nous sommes engagés à offrir une vaste gamme d'initiatives visant à améliorer la façon dont nous attirons, mobilisons et formons les femmes dans notre milieu de travail.

**Thermo Fisher Scientific est également engagé dans une culture de la rémunération au mérite, assurant que nous récompensons nos employés en fonction de leur contribution à notre business.**

Chez Thermo Fisher Scientific, notre mission est de **permettre à nos clients de rendre notre monde plus sain, plus propre et plus sûr**, et tout ce que nous faisons est ancré dans nos valeurs d'entreprise : **intégrité, intensité, innovation et implication**.

Ces valeurs guident nos interactions avec nos clients et avec nos collègues, créant une culture où les diverses perspectives sont non seulement acceptées, mais aussi encouragées. Nos 70 000 collègues sont encouragés à faire la différence, pour que nous puissions chacun réaliser notre potentiel et nos aspirations professionnelles. La participation des employés, la promotion de la croissance professionnelle des employés et la promotion d'un environnement où tous se sentent inclus et valorisés sont essentiels à notre réussite.

**82/100**  *A titre indicative, le score moyen de l'indice dans les entreprises françaises du groupe Thermo Fisher Scientific a été mesuré afin de calculer notre écart de rémunération entre les genres.*

Nous reconnaissons la nécessité de prendre continuellement des mesures pour réduire cet écart. Cela s'inscrit dans notre engagement pour la diversité et l'inclusion. Les principaux enjeux auxquels nous devons nous attaquer pour réduire notre écart de rémunération entre les sexes sont les suivants :

**1**

Nous devons accroître la proportion de femmes à des postes de direction et;

**2**

Nous devons prendre des mesures pour accroître le nombre de femmes occupant des postes techniques mieux rémunérés.

La diversité et l'inclusion (D&I) de Thermo Fisher Scientific font partie intégrante de la stratégie de croissance de notre entreprise et sont alignées avec nos valeurs d'entreprise. Pour nos employés, D&I signifie créer un environnement global qui embrasse et exploite les qualités et les différences uniques de chaque employé individuel. Dans le cadre de nos activités de D&I, nous dirigeons avec succès le Groupe de Ressources pour les femmes Employées (GRE) qui s'engagent à faire de Thermo Fisher Scientific l'une des entreprises les plus admirées au monde en favorisant l'avancement des femmes et en construisant une culture d'entreprise dans laquelle les collègues féminines sont recrutées, valorisée, développée, conservées et promues à l'échelle mondiale.

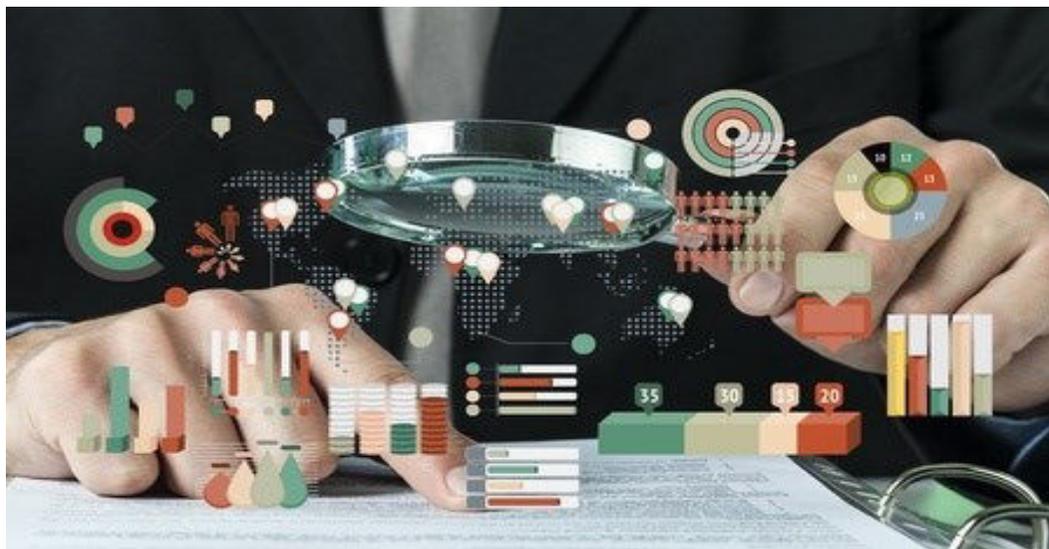
Nous avons 45 GRE féminin dans le monde et, en France, nous en avons deux. Les activités du GRE Féminin Français comprennent l'organisation d'une série d'événements, tels que des groupes de discussion, des déjeuners-conférences, des tables rondes avec la direction de l'entreprise. Par exemple, chaque année, le GRE de notre site principal à Paris a organisé un événement pour célébrer la Journée internationale des femmes en partageant de grandes histoires et des réussites de femmes ou en mettant en vedette des collègues femmes.

De plus, dans le cadre de notre activité D&I en France, les Leaders et les responsables du personnel sur l'ensemble de nos sites suivent une formation « Valoriser la diversité et l'inclusion chez Thermo Fisher », conçue pour établir une compréhension commune, une définition et un langage communs concernant la diversité et l'inclusion.



## Autres avantages RH

Nous sommes déterminés à faire en sorte que nos collègues féminines obtiennent le meilleur soutien possible grâce à une gamme d'avantages concurrentiels en matière de RH. Nous offrons un généreux programme de couverture et congés maternité et de paternité pour permettre aux collègues de prendre le temps dont elles ont besoin avec leur nouvelle famille avant de retourner au travail. De plus, nous offrons à tous nos collègues la possibilité de travailler selon des modalités souples, ce qui aide à concilier les besoins de la vie professionnelle et la vie personnelle.



## Devenir une entreprise des plus admirées

Dans le cadre de notre Vision 2030, nous aspirons à devenir l'une des entreprises les plus admirées au monde. Pour ce faire, nous devons nous assurer que nos collègues sentent que leur voix est entendue, qu'ils savent qu'ils sont appréciés et qu'ils sont fiers de travailler chez Thermo Fisher.

Nous nous efforçons toujours de nous améliorer, et nous sommes très fiers de notre encouragement, de notre engagement et de notre promotion des femmes dans notre milieu de travail. Ceci a été récemment reconnu lorsque Thermo Fisher Scientific a reçu la reconnaissance mondiale de l'organisme Women's Choice Award comme étant l'une des

« Best Companies to Work for »

## En Conclusion

Nous nous engageons à donner aux collègues les moyens de se concentrer sur leur croissance professionnelle et personnelle afin de favoriser un environnement où chacun se sent inclus et valorisé et où il y a des chances égales de réussite professionnelle. Notre objectif déclaré publiquement pour 2019 est de :

- 🌐 Continuer de façonner notre culture, notre comportement et notre état d'esprit en favorisant la diversité de la pensée et en faisant participer nos collègues à tous les niveaux, disciplines et groupes démographiques
- 🌐 Renforcer l'éducation et la sensibilisation en intégrant les concepts et les principes clés de la Diversité et de l'Inclusion dans les offres de développement des talents
- 🌐 Accroître l'influence et la contribution de nos groupes de ressources pour les employés