

Index Egalité Femmes - Hommes

Année de référence 2025
Publication 28/02/2026

Classification: Public

Agenda

1 Résultats par items

2 Note Globale

3 Objectifs de progression et plan d'action

Répartition des écarts de rémunération

CSP	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		Effectifs valide	Écart pondéré
		F	H			F	H		
Tech	<30	28.603	29.376	2,6%	0,0%	12	4	16	0,00%
	30-39	32.467	38.272	15,2%	10,2%	42	4	46	1,14%
	40-49	35.195	37.711	6,7%	1,7%	35	10	45	0,18%
	>50	40.350	35.785	-12,8%	-7,8%	20	3	23	-0,44%
Cadres	<30	46.039	47.417	2,9%	0,0%	12	13	25	0,00%
	30-39	58.014	60.662	4,4%	0,0%	53	38	91	0,00%
	40-49	67.350	75.524	10,8%	5,8%	29	57	86	1,22%
	>50	69.335	101.678	31,8%	26,8%	31	47	78	5,10%
Ensemble du personnel		49.041	72.502	32,4%	36,7%	410		410	7,21%

Conclusion : écart de 7,21% des rémunérations en faveur des hommes

31/40 points

Répartition des augmentations individuelles

CSP	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		écart de taux d'augmen- tation	Nombre de Salarié Augmentés		nombre de salariés		effectifs valides	écart pondéré
	F	H		F	H	F	H		
Tech.	57,8%	57,1%	-0,7%	63	12	109	21	130	-0,21%
Cadres	63,2%	56,8%	-6,4%	79	88	125	155	280	-4,39%
ensemble des salariés	60,7%	56,8%	-3,9%	242		410		410	-4,60%

Conclusion : Un écart d'augmentation est constaté en faveur des femmes ce qui compense partiellement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Tous les points sont accordés.

20/20 points

Répartition des promotions

CSP	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés Promus		effectifs valides	écart pondéré
	F	H		F	H		
Tech.	8,3%	9,5%	1,3%	9	2	130	0,40%
Cadres	8,0%	4,5%	-3,5%	10	7	280	-2,38%
Ensemble des salariés	8,1%	5,1%	-3,0%	28		410	-1,98%

Conclusion : Un écart du nombre de promotion est constaté en faveur des femmes.

Tous les points sont accordés.

15/15 points

Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité

	Total	Augmentées	%age de salariées augmentées
Ensemble des salariées	17	17	100%

Conclusion :

Toutes les femmes en congé maternité ont été augmenté lors du processus de Rémunération Round

Tous les points sont accordés

15/15 points

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Femmes	Hommes	Nb de salariés du sexe sous représenté
Ensemble des salariés	0	10	10

Conclusion :

**Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés
Aucun point n'est accordé**

0/10 points

Note Globale

	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum
Ecart de remuneration (en %)	7,21	31	40
Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	4,6	20	20
Ecarts de promotions (en points de %)	2	15	15
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	100	15	15
Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	0	10
INDEX (sur 100 points)		81	100

Score 2022 : 77 / 100
Score 2023 : 81 / 100
Score 2024 : 83 / 100

Minimum de 75 points à obtenir

Objectifs de progression

Les entreprises ayant obtenu un index compris entre 75 et 84 points doivent transmettre au CSE, via la BDESE, leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n’a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs.

Note actuelle	Plan d'action		Note attendue
31/40 points	Maintenir cet indicateur et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et plus précisément pour les femmes Cadres	Horizons : décembre 2029	33/40 points
0/10 points	Intégrer 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations		5/10 points
81/100 points			88/100 points
Minimum de 85 points à obtenir			

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**

THE KEY TO MOBILITY

Thank you!

Volkswagen Financial Services AG
Digital & Direct
Gifhorner Str. 57
38112 Braunschweig

