



Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2022



Sophos s'engage à mener une politique inclusive, où chaque salarié a le sentiment de s'épanouir dans sa propre carrière. Nous pensons que la diversité sous toutes ses formes est essentielle pour nous permettre de nous adapter à un environnement en constante évolution. Une main-d'œuvre diversifiée offre de nouvelles perspectives et de nouveaux points de vue, avec des résultats innovants et une amélioration dans la résolution de problèmes. Notre entreprise est clairement plus performante lorsque des collaborateurs de toutes origines, orientation sexuelle, religion, de tous âges ou sexes travaillent ensemble de manière cohérente.

En France, la législation impose, depuis le 1er mars 2020, à toutes les entreprises de 50 salariés ou plus, de réaliser un audit sur les salaires des hommes et des femmes et de publier le résultat global.

Il mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, pour les salariés français uniquement. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées. Nous nous réjouissons de pouvoir réfléchir et tester la manière dont nous tenons nos engagements internes en faveur de l'inclusion et de l'égalité. Le rapport encourage une plus grande transparence et une meilleure compréhension et nous donne les moyens de mener des actions qui entraîneront de réels changements.

L'index d'égalité hommes-femmes obtenu par Sophos en 2022 au titre de 2021 est de 93 points sur 100 pour une moyenne de moins de 50 salariés en 2021. Ce score est

constitué de points attribués dans différentes catégories, telles que la comparaison des salaires entre hommes et femmes par groupe d'âge et niveau de responsabilité et le nombre d'augmentations salariales en fonction du sexe. C'est la deuxième année que nous réalisons un audit en France, et nous sommes heureux d'annoncer une amélioration par rapport à l'année dernière, même si nous n'hésitons pas à dire que les résultats présentent toujours des marges de progression.

Au cours de l'année dernière, Sophos a lancé un panel sur la diversité et l'inclusion, composé de volontaires de différents sites dans le monde. Le panel se réunit tous les trimestres pour partager des idées et des bonnes pratiques, identifier et promouvoir la politique et les actions en matière de diversité, et fournir une voix alternative et représentative pour éclairer les décisions clés. Dans le cadre de cette initiative, nous avons mis en place plusieurs groupes de ressources pour les employés (ERG), qui offrent un forum ouvert aux employés qui partagent une identité commune et/ou une alliance pour se rencontrer et se soutenir mutuellement dans la construction de leur communauté et de leur sentiment d'appartenance à Sophos. Nous avons relancé notre ERG Sophos Women in Technology (les femmes dans la technologie), qui a été renforcé par une présidence globale et un groupe noyau, qui aident à faire avancer des projets et des initiatives mondiales, notamment en matière de recrutement, de rémunération et d'avantages sociaux, de sensibilisation de la communauté, d'éducation interne et de défense des intérêts.

En outre, nous avons mis en place :

- Rapport trimestriel sur le genre (populations et salaires)
- Audit annuel de la rémunération des hommes et des femmes dans le cadre des examens de performance et de la rémunération
- La formation sur les préjugés inconscients, qui est obligatoire pour tous les employés chaque année et fait partie de notre programme d'intégration
- Saisie des mesures de D&I
- Les questions de D&I comme norme de notre enquête sur les entreprises
- Flexibilité accrue pour le travail à domicile et le travail flexible

Nous nous engageons à poursuivre notre travail pour mettre l'égalité au cœur de nos préoccupations, à améliorer nos programmes de Ressources Humaines et à renforcer nos efforts pour améliorer la diversité chez Sophos.



Amanda Mallow

SVP & Chief Human Resources Officer



