



Turner & Townsend

Turner & Townsend Index Égalité Homme- Femme 2025



We **transform** together. |

Index de l'égalité professionnelle

Qu'est-ce que l'index de l'égalité professionnelle

L'index de l'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet de **mesurer**, en toute transparence, **les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression**. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Toutes les **entreprises d'au moins 50 salariés** doivent calculer et publier leur index **chaque année au plus tard le 1er mars**. Elles doivent également le transmettre au Comité Social et Economique et aux services du ministre chargé du travail.

Les entreprises ayant obtenu un index inférieur à 75 points doivent publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction qu'elles ont définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale.

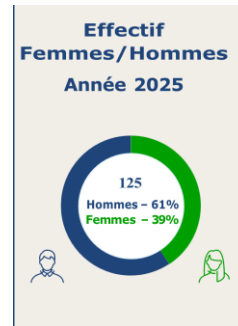
Par ailleurs, celles ayant obtenu un **index inférieur à 85 points** doivent fixer, également par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et **publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index**. Dans les deux cas, elles doivent également les transmettre au Comité Social et Economique et aux services du ministre chargé du travail.

Chez Turner & Townsend, nous sommes passionnés par l'idée de faire une différence pour créer un monde plus vert, plus inclusif et plus productif.

Nous nous efforçons de faire des affaires de la bonne manière en plaçant notre responsabilité envers nos collaborateurs, nos clients, nos communautés et notre environnement au cœur de chacune de nos décisions.

Nous accueillons favorablement l'opportunité de publier chaque année notre rapport sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, afin de nous responsabiliser.

Dans ce rapport, vous pourrez lire notre performance concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des collaborateurs de notre société en France, basée sur les données de l'année 2025.



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre la rémunération moyenne de l'ensemble des hommes et celle de



L'égalité de rémunération est une obligation légale qui impose de payer les femmes et les hommes de la même



Quels sont les indicateurs ?

Indicateur écart de rémunération

La rémunération de chaque salarié doit être reconstituée en **équivalent temps plein** sur la période de référence annuelle considérée.

Doivent être pris en compte dans la rémunération :

- les salaires ou traitements ordinaires de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier
- les "bonus", les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste
- les primes collectives (ex : les primes de transport ou primes de vacances)
- les indemnités de congés payés.

Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération :

- les indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité)
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas la personne du salarié (prime de froid, prime de nuit etc.)
- les heures supplémentaires et complémentaires
- les indemnités de licenciement
- les indemnités de départ en retraite
- les primes d'ancienneté
- les primes d'intéressement et de participation.

L'indicateur est calculé **par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents** (soit par catégorie socio-professionnelle, soit, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes).

Comment est calculé l'indicateur ?

Les salariés sont répartis par tranche d'âge, qui sont les suivantes :

- moins de 30 ans
- de 30 à 39 ans
- de 40 à 49 ans
- 50 ans et plus.

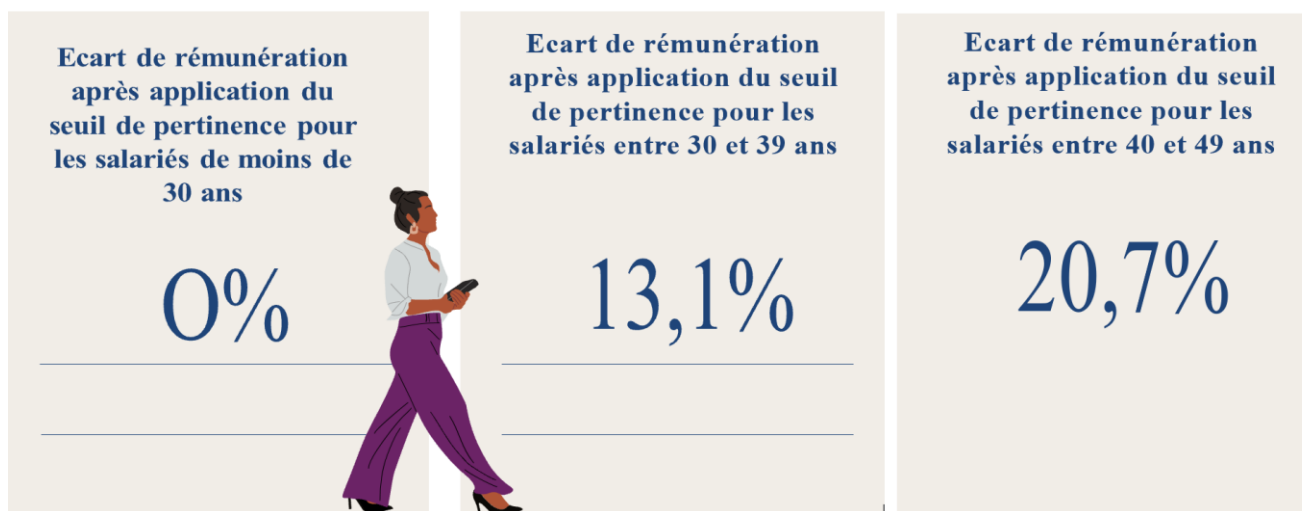
Les salariés sont répartis par catégories socio-professionnelle, qui sont les suivantes :

- ouvriers
- employés
- techniciens et agents de maîtrise
- ingénieurs et cadres.

Chez Turner & Townsend France, il n'y a qu'une catégorie socio-professionnelle : ingénieurs et cadres. Seul le salarié au poste de *Gérant* est positionné « hors-cadre » et n'entre pas dans le calcul de l'index.

Seuls les groupes comprenant au moins trois femmes et au moins trois hommes sont pris en compte donc le groupe « 50 ans et plus » n'entre pas dans le calcul de cette année.

Résultat final obtenu	Nombre de points (Note sur 40)
supérieur à 11% et inférieur ou égal à 12%	23 points



Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles (50 à 250 salariés)

La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné. Elle inclut les augmentations de salaire liées à une promotion.

L'indicateur est calculé au niveau de l'entreprise et non par groupes de salariés.

Résultat final obtenu	Nombre de points (Note sur 35)
inférieur ou égal à 2 points de % ou à 2 salariés	35 points

Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre de salariées revenues de congé maternité ou d'adoption au cours de la période de référence et ayant bénéficié d'une augmentation, avant la fin de celle-ci, si des augmentations ont eu lieu pendant leur congé, d'une part, et, d'autre part, le nombre de salariés revenus, pendant la période de référence, de congé maternité ou d'adoption, durant lequel il y a eu des augmentations salariales.

Résultat final obtenu	Nombre de points (Note sur 15)
égal à 100%	15 points

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Résultat final obtenu (nombre de salariés du sexe sous-représenté)	Nombre de points (Note sur 10)
2 ou 3 salariés	5 points

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'index correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs.

Le score de Turner & Townsend France au titre de l'année 2025 est de **78 points**.

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : **23** points sur 40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : **35** points sur 35
- Retour de congés maternité : **15** points sur 15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5** points sur 10

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	11.2	40	23
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	0.8	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	2	10	5
Total des indicateurs calculables				100	78
INDEX (sur 100 points)				100	78

Période de référence

Les indicateurs sont calculés à partir des données de la **période de référence annuelle** qui doit être de 12 mois consécutifs et précéder l'année de publication.

Ainsi, pour la publication de l'index en 2026, la période de référence est du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Effectifs pris en compte

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié en **effectif physique** sur la période de référence annuelle considérée.

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :

- les apprentis
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires)
- les expatriés
- les salariés en pré-retraite
- les salariés absents plus de 6 mois sur la période de référence (arrêt maladie, congés sans solde, CDD inférieur à 6 mois etc.).

Les **caractéristiques individuelles** des salariés suivantes sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle considérée (31 décembre 2025)

- l'âge
- la catégorie socio-professionnelle

Publication

L'index et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent être publiés chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise.

Turner & Townsend a une page dédiée : [Governance | Turner & Townsend](#) où l'on retrouve les indicateurs d'autres filiales de T&T.

Les mesures de correction et les **objectifs de progression** de chacun des indicateurs seront publiés sur la même page de notre site internet dès lors que la décision unilatérale sera déposée.

Le score de T&T étant de 78, nous ne devons pas calculer des mesures de correction (- de 75 points). En revanche, nos objectifs de progression doivent être publiés et rester consultables jusqu'à ce que nous obtenions un index au moins égal à 85 points.

Transmission

Nous **partageons nos résultats**, ainsi que toutes les informations nécessaires, au **Comité Social et Economique** (CSE) et aux **services du ministre chargé du travail**.

Comme nous avons obtenu un index compris entre 75 et 84 points inclus, nous transmettrons au CSE, via la BDESE, une fois la décision déposée, nos objectifs de progression ainsi que les modalités de publication de ces objectifs.

De plus, les résultats de l'index et de ses indicateurs, ainsi que toutes les informations nécessaires, seront transmis aux services du ministre chargé du travail **au plus tard le 1^{er} mars**, via un formulaire de déclaration accessible sur le [site Egapro](#).

Mesures de correction et objectifs de progression

Nous avons obtenu un index inférieur à 85 points et donc nous devons nous fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs calculables de l'index dont la note maximale n'a pas été atteinte, et ce afin d'atteindre au moins 85 points.

Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

Objectif de progression

Turner & Townsend se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible, **d'ici deux ans** à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, **5 points de plus** sur l'indicateur 1 de l'index relatif aux écarts de rémunération pour atteindre, comme premier palier, la note de **27/40**.

Notre diagnostic concernant cet indicateur est qu'il ne s'agit pas tant d'un écart de rémunération mais surtout d'une sous-représentativité des femmes dans les rôles les plus seniors (tranches d'âge les plus élevées) de l'organisation.

Actions associées

A cet effet, la société s'engage à :

- Réaliser une analyse plus fine des résultats de cet indicateur,
- **Salaires**
 - Examiner régulièrement les rémunérations par genre avant et après la revue salariale annuelle. Cette analyse sera examinée avec les dirigeants de la société afin de s'assurer que l'équité en matière de rémunération dans l'ensemble de l'organisation est maintenue. Si Turner & Townsend identifie des différences potentielles de rémunération pour une expérience et des responsabilités équivalentes, elle y remédiera si nécessaire.
 - Être toujours très attentifs à la rémunération à l'embauche tant en termes de données marché qu'en terme d'équité interne.
- Le rapprochement avec D&P ainsi que la directive européenne sur la transparence salariale vont nous permettre de fixer des tranches salariales pour chaque poste.

Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif de progression

Turner & Townsend France se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible compte tenu de son activité, **d'ici trois à cinq ans** à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, **5 points de plus** sur l'indicateur de l'index, soit 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, pour atteindre la note de **10/10**.

Historiquement masculine, notre industrie évolue désormais en profondeur. Turner & Townsend France s'engage pleinement à accompagner – et même à encourager – cette transformation.

Actions associées

A cet effet, la société s'engage à :

- Porter une attention particulière sur l'évolution interne des femmes sur des postes d'encadrement ou de direction.
- Augmenter la visibilité des postes ouverts en interne afin de favoriser les mobilités internes au sein de la société.
- Être attractif via
 - **Avantages sociaux**
 - Livret de la parentalité : Turner & Townsend France prévoit de publier un guide rappelant les règles en matière de congés maternité, paternité, adoption et parental et d'ajouter des avantages particuliers en sus.

- **Développement/Formation**

- Développer les compétences et préparer nos futures dirigeantes : License to Lead, notre programme mondial de développement du leadership inclusif, est conçu pour aider nos managers à maximiser leur potentiel et celui de leurs équipes.
- Nous révisons régulièrement nos parcours de carrière et développons des opportunités d'apprentissage et de développement qui soutiennent l'évolution professionnelle et valorisent la diversité cognitive au sein de notre organisation.
- Notre engagement envers l'inclusion dans le leadership se reflète dans notre programme très apprécié de Reverse Mentoring. Grâce à cette initiative, nous visons à cultiver un état d'esprit plus inclusif en renforçant l'alliance et en changeant les perceptions par des échanges en tête-à-tête.
- Notre programme interne de formation des managers, couvrant une variété de thématiques, continue de renforcer les compétences managériales. Cela permettra de lever les obstacles à la progression de carrière et de favoriser un meilleur plaidoyer et un plus grand soutien en faveur de nos talents féminins.

- **Recrutement**

- Nous nous engageons à disposer d'un bassin diversifié de candidats pour le recrutement et les promotions. En première sélection de CV dans les processus de recrutement, nous essayerons de nous mieux à présenter aux managers qui recrutent au moins 40% de CV féminins.

Publication

Les mesures de correction et les objectifs de progression de chacun des indicateurs seront **publiés sur le site internet, sur la même page que les résultats obtenus à l'index** : [Governance | Turner & Townsend](#).

Les objectifs de progression resteront consultables jusqu'à ce que notre index soit au moins égal à 85 points.