

Index sur les écarts de rémunération
Publication du niveau de résultat de la TUNISIAN FOREIGN BANK

L'article D 1142-4 du code du travail, introduit par le décret du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, prévoit le calcul et la publication obligatoires de l'index du calcul femmes – hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de 5 indicateurs qui mesurent différentes données en matière d'égalité professionnelle :

- Écart de rémunération par tranche d'âge et par catégorie
- Écart d'augmentations individuelles
- Écart de promotions
- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Si la somme obtenue est inférieure à 75 points, l'employeur a trois ans pour mettre en place des actions correctrices. Passé ce délai, il encourt une pénalité financière

Nos résultats sont particulièrement bons pour les 3 premiers indicateurs. Nos axes d'amélioration reposent principalement sur les augmentations lors des retours de congés maternité, et dans une moindre mesure sur le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Au titre de l'année 2019, la TUNISIAN FOREIGN BANK atteint **le score de 89 points sur 100**. Ce résultat nous positionne en conformité avec la loi et témoigne de l'engagement continu en faveur de l'égalité professionnelle et des actions engagées en matière d'égalité salariale et portés par les accords signés avec les partenaires sociaux.

A cet égard, l'augmentation de la proportion de femmes dans la catégorie des cadres est passée de 25 à 47 % entre 2015 et 2019, montre les progrès réalisés

Nous avons l'ambition de progresser sur ces sujets dans les années à venir et de poursuivre nos efforts en termes d'égalité professionnelle, et plus généralement sur les évolutions de carrière.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES MOYENS GENERAUX