



## Index de l'Égalité Professionnelle

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat, en terme d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Sous la forme d'une note sur 100, l'**index de l'égalité Professionnelle** se base sur cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises, à partir de 5 indicateurs : rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management.

### Index UES\* INSEAD 2025 = 88

(au titre des données et salaires INSEAD et INSEAD Résidences de 2024)

Indicateurs	Nombre de points obtenus
Ecart de rémunération	33/40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	20/20
Ecart de taux de promotions	15/15
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10

>> Travail et Emploi – Égalité Femme-Hommes

## Professional Equality Index

Under the French law "Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel", companies have an obligation of results on equal pay between women and men.

The **professional equality index** is based on five criteria which assess inequalities between women and men in companies: salaries, salary increases, promotions, maternity leave and representation at top management level. These indicators give a score out of 100.

### The 2025 INSEAD UES\* Index = 88

(Based on 2024 data and salaries for INSEAD and INSEAD Residences)

Criteria	Number of points obtained
Pay gap	33/40
Individual increase rate difference	20/20
Promotion rate difference	15/15
Percentage of employees having benefited from an increase in the year following their return from maternity leave	15/15
Number of employees of the under-represented gender among the 10 highest paid employees	5/10

\*UES: Unité économique et sociale