

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	6	34	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4.4	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			84		100
INDEX (sur 100 points)			84		100

Axes d'amélioration

1. Equilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les postes cadres, tout en garantissant le respect de non-discrimination et d'égalité des chances à compétences et qualifications égales. Sangamo souhaite d'ici 2027 réduire l'écart de 1% entre les femmes et les hommes sur l'embauche des cadres.

2. Conserver un nombre de cas inférieur à 5, d'ici 2027, sur les déclarations concernant les écarts au code de conduite.

3. Maintenir le niveau d'écart de rémunération, concernant la catégorie professionnelle des cadres, entre 0,1% et 0,6% d'ici 2027.

4. Permettre une égalité de traitement concernant les augmentations. Sangamo s'engage à n'exclure des augmentations aucun collaborateur, du moment qu'il atteint ses objectifs annuels et que sa date d'arrivée soit au 30 septembre de l'année en cours au plus tard.

5. Maintenir l'écart sur répartition de formations réalisées entre les femmes et les hommes entre 10% et 11,85% d'ici 2027.

6. Maintenir, selon la nature du poste, au minimum 0,5 jours de télétravail et jusqu'à 2 jours de télétravail maximum par semaine