



Abercrombie
& Fitch



YPB >

YOUR PERSONAL BEST



abercrombie
kids



HOLLISTER



GILLY HICKS
ACTIVE

RAPPORT ÉGALITÉ HOMME & FEMME FRANCE

2024

Abercrombie & Fitch Co.

VUE D'ENSEMBLE

Chez A&F Co., nous veillons à ce que chaque employé et client se sente inclus, respecté, soutenu et responsabilisé. En tant qu'entreprise mondiale, nous nous engageons à soutenir et à promouvoir l'égalité des sexes à travers notre culture, nos valeurs, nos partenariats et nos politiques.

Dans ce rapport, nous présentons les informations légalement requises en France sur les données en matière de rémunération entre hommes et femmes, les comparaisons d'augmentation des salaires entre hommes et femmes, les augmentations de salaire versées aux femmes revenant d'un congé de maternité et la répartition par genre au sein des dix plus grandes rémunérations en 2024.

Le rapport est destiné à mesurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en France pour un travail identique ou similaire, par catégorie d'emploi et par tranche d'âge, ainsi que l'égalité des opportunités en matière d'augmentation de salaire.

Les données utilisées pour calculer les statistiques de ce rapport concernent les salariés en France qui représentent tous les corps d'activité de notre Société, y compris les magasins, la protection des actifs, les ressources humaines, les finances et les opérations.

DÉTAIL

SCORE

ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'écart de rémunération est calculé à partir de la rémunération moyenne des salariés de sexe féminin comparée à la rémunération moyenne des salariés de sexe masculin, par catégorie d'âge et catégorie professionnelle. Les entreprises doivent calculer la rémunération moyenne des hommes et des femmes employés dans chaque tranche d'âge/catégorie professionnelle, puis établir un pourcentage d'écart en soustrayant la rémunération moyenne des salariés de sexe féminin de la rémunération moyenne des salariés de sexe masculin.

39
/
40

A&F CO. EST FIER DE CONSTATER QUE SES DONNÉES REFLÈTENT SA CULTURE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES ET UNE ÉQUITÉ ENTRE LES DEUX SEXES.

ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES AUGMENTATIONS SALARIALES ANNUELLES INDIVIDUELLES

Les entreprises doivent calculer le pourcentage de personnes bénéficiant 20 d'augmentations fondées sur le mérite (et non leur valeur monétaire, à l'exclusion des promotions), puis comparer le sexe.

35
/
35

NOS DONNÉES MONTRENT QUE PLUS DE FEMMES ONT REÇU UNE AUGMENTATION SALARIALE COMPARÉ AU NOMBRE D'HOMMES EN AYANT REÇU UNE.

PAIEMENT D'AUGMENTATIONS DE SALAIRE AUX FEMMES REVENANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, LORSQUE DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE ONT ÉTÉ ACCORDÉES PENDANT LEUR ABSENCE

Les entreprises doivent calculer le nombre de femmes qui sont revenues d'un congé de maternité et auraient dû recevoir une augmentation salariale.

15
/
15

LES SALARIÉES DE RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ ONT ÉTÉ POURVUES DE L'AUGMENTATION SALARIALE ADÉQUATE.

LES 10 PERSONNES LES MIEUX RÉMUNÉRÉES PARMIS LES SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ

Le nombre maximum de points sera attribué aux entreprises dont les 10 salariés ayant les plus importantes rémunérations comprennent au moins quatre salariés du sexe sous-représenté (hommes ou femmes).

5
/
10

A&F CO. EST FIER DE VOIR QUE SES DONNÉES REFLÈTENT SA CULTURE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'ÉQUITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES.

RÉSULTAT:

94
/
100