

Index Egalité Professionnelle 2023



Introduction

En octobre 2020, nous avons lancé notre ambitieuse Vision ESG 2030. Dans le cadre de cette vision, nous nous sommes engagés à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'entreprise et à atteindre 45 % de femmes dans notre effectif d'ici à 2030. Nous nous sommes également engagés à fournir un environnement de travail sûr et positif à tous les salariés. Signataire des Principes d'Autonomisation des Femmes de l'ONU (WEP), nos efforts en matière de diversité de genre sur le lieu de travail mettent l'accent sur la participation des femmes dans les domaines de la technologie, de la gestion et du leadership. Nos politiques et nos investissements sur le lieu de travail se focalisent sur l'apprentissage et le développement, ainsi que sur des interventions spécifiques pour les femmes dans la gestion de leur vie personnelle et professionnelle.

- Les femmes constituent **66%** du Comité ESG au niveau du Board.
- Les femmes constituent **39.4%** de notre effectif mondial au cours de l'exercice 2023



Index Egalité Professionnelle 2023

| Indicateur | Points obtenus | Points disponibles |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| 1. Ecart de rémunération | 33 | 40 |
| 2. Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) | 10 | 20 |
| 3. Ecart de taux de promotions | 15 | 15 |
| 4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | 15 | 15 |
| 5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations | 5 | 10 |
| TOTAL | 78 | 100 |

Renforcer la participation des femmes dans la technologie et l'entreprise

Le Comité ESG du Board dirige notre vision ESG. Les objectifs Diversité, Égalité et Inclusion (DEI) font partie du tableau de bord de l'entreprise et sont intégrés dans les fiches d'objectifs des dirigeants et des cadres. Les comités DEI au niveau de chaque division, site et zone géographique établissent une riche matrice de responsabilités et de relations pour collaborer à l'intention stratégique de l'organisation afin de favoriser l'inclusion de tous. Les comités DEI locaux nous permettent d'être réactifs et d'exploiter les besoins "locaux" des salariés en matière de diversité et d'y répondre en temps opportun. Nous avons mis en place un certain nombre d'interventions pour le développement du leadership et le mentorat, axées sur le renforcement de la réserve de talents. Nous sommes également fiers de renforcer la participation des femmes dans les technologies de base grâce à nos programmes "Women in Technology", qui sont bien accueillis. En permettant aux femmes de poursuivre leur carrière dans leur domaine de spécialisation à leur retour de maternité, nous avons obtenu l'un des taux les plus élevés de retour au travail après la maternité.



Quelques initiatives

Infosys Women's initiative (IWIn): Notre groupe de ressources visant à renforcer l'inclusion des sexes constitue un excellent forum pour assurer un engagement continu avec les parties prenantes féminines dans toute l'entreprise.

Restart With Infosys: Cette initiative spéciale, lancée en 2018, est axée sur l'embauche de femmes qui ont fait une pause dans leur carrière. Le programme comporte un composant d'apprentissage et de développement de compétences, de mentorat et de travail sur des projets clients pour donner à ces personnes le soutien et la confiance nécessaire pour revenir à leur carrière.

Women of Infy - il s'agit d'une colonne de blog sur InfyMe, la plateforme d'expérience salariée d'Infosys. Il s'agit d'une vitrine bimensuelle sur les femmes d'Infosys. Leurs histoires de courage, de détermination et de réussite sont une source d'inspiration pour tous les salariés.

Renforcer la participation des femmes dans la technologie et l'entreprise

Quelques initiatives (suite)

Women in Management (WIM): Women in Management (WIM) est un programme exclusif de deux jours destiné aux femmes cadres d'Infosys. Ce programme permet aux femmes cadres de comprendre les défis qui pourraient les empêcher de progresser dans leur carrière. Ce programme couvre une série de modules sur les choix difficiles, le leadership basé sur les forces, la recherche d'un juste équilibre avec assertivité, le pouvoir du réseautage, etc.

#IamTheFuture - Un programme intégré, en collaboration avec Stanford, conçu pour réaliser notre Vision 2030 du ESG, qui consiste à former des femmes dirigeantes qui sont non seulement mieux préparées à assumer des responsabilités accrues, mais qui inspirent également ceux qui les suivent. La conception du programme repose sur trois piliers fondamentaux : accélérer la préparation des dirigeants, favoriser un écosystème inclusif et renforcer le pipeline de leadership. Depuis son lancement en 2021, le programme a reçu des commentaires positifs de la part des participants, des managers, des mentors, des sponsors et des dirigeants. Plus de 35 000 heures d'apprentissage ont été investies par les participants. 450 femmes leaders ont suivi le programme IamTheFuture.

Orbit Next - Un programme d'un an destiné aux femmes très performantes au niveau de l'encadrement intermédiaire. La cohorte actuelle comprend 1 200 femmes très performantes. Le programme s'articule autour de quatre axes principaux : une évaluation du profil par le biais d'une simulation d'entreprise réalisée par DDI India, des interventions visant à renforcer les niveaux de quotient numérique par le biais d'un renforcement et d'une amélioration des compétences, des conférences techniques organisées par des experts en la matière et un programme Impact to Elevate permettant d'affiner les compétences en matière de leadership.

TechCohere - Ce programme s'adresse à plus de 7 000 ingénieurs et se concentre sur le développement et la construction d'une communauté technologique dynamique et collaborative d'ingénieurs, d'architectes et de technologues afin d'apprendre, de partager, d'enseigner, de pratiquer et d'affiner la conception de l'architecture et les pratiques de génie logiciel. Cette année, plus de 50 sessions et tables rondes ont été animées par des femmes technologues. 11 livres blancs 37 PoVs rédigés par des femmes ont été publiés.

Renforcer la participation des femmes dans la technologie et l'entreprise

Quelques initiatives (suite)

Return to Work post Maternity Program - Notre programme fort de retour au travail après maternité a assuré que 87% des femmes reviennent au travail, dont 75% qui poursuivent leur carrière avec nous 12 mois après leur retour au travail, au cours de l'exercice 2022. Au cours de cet exercice 2022 16,871 hommes et 4,788 femmes ont bénéficié d'un congé parental. Au cours de l'exercice 2023, le programme de retour au travail après maternité a assuré que 99% des femmes reviennent au travail, dont 68% qui poursuivent leur carrière avec nous 12 mois après leur retour au travail. 6,976 femmes ont bénéficié d'un congé parental.

Family Matters - Family Matters est un ERG qui se focalise sur la famille, la santé et les relations. Non seulement elle propose aux salariés des sessions d'experts dans ces domaines, mais elle constitue également un très bon réseau pour les salariés sur les questions relatives à la famille, à l'éducation des enfants, à la santé et aux relations.

Un environnement de travail sûr - L'initiative de lutte contre le harcèlement sexuel (ASHI) et les forums "Hearing Employees and Resolving" (HEAR) sont destinés à traiter les plaintes liées au harcèlement sexuel et au lieu de travail, respectivement. Les centres de résolution adhèrent aux principes de la justice naturelle, garantissent la confidentialité et l'absence de représailles lorsqu'ils traitent les problèmes. Les problèmes sont traités avec la plus grande sensibilité et sont résolus et clôturés dans les meilleurs délais.

Objectifs de Progression

| Indicateur | Situation actuelle | Objectif |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------|
| 1. Ecart de rémunération | 6.9% En faveur des hommes | <6% |
| 2. Ecart de taux d'augmentations | 3.6% En faveur des hommes | <2% |
| 3. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations | 2/10 | 3/10 |

A high-angle photograph of a diverse group of approximately 15 people of various ethnicities and ages. They are all smiling and looking towards the camera. Their hands are pressed together in a large circle in the center of the frame, symbolizing unity and teamwork. The background is a plain, light-colored wall.

Merci