

## Gender pay Gap France – Index égalité femmes-hommes France

14 Airbus subsidiaries in France are in the scope of the Gender Pay Gap reporting  
*14 filiales d'Airbus sont concernées par l'index égalité femmes-hommes*

Their results (highest score being 100 points) are:  
*Leurs résultats (meilleur score = 100 points) sont:*

Airbus Operations	89
Airbus SAS	88
Airbus Helicopters	89
Airbus Defence & Space	94
Stelia Aerospace	89
GIE ATR	83
Airbus DS Geo	88
Stelia Composite	89
Airbus DS SLC	89
Cybersecurity	70
Airbus Interior Services	86
Airbus ATR SAS	94
NavBlue	88
Airbus Helicopters Training Services	84

Airbus is focused on the continued development of women in the company for growth and promotional opportunities.

We signed in 2018 an agreement supporting the UN Women's Empowerment Principles, which offer guidance for business on how to empower women in the workplace, marketplace and community and where equal pay is a key measure. We also support numerous associations advancing women throughout France.

In 2019:

- We accelerated women recruitment and promotion through objectives setting at group level (e.g. women to represent 33% of white collars recruitment).
- We introduced talent cohorts featuring a focus on development for female talents.
- We launched a mentoring program at Executive Committee level.
- And, as committed last year, we took immediate actions to bring back 2 small subsidiaries to similar level than the others.

Note : Cybersecurity lower grade is only due to a flaw on the official calculation methodology. Effort to correct previous gaps through increases & promotions are recognized unless it brings the company to the top 40/40 grade for KPI1 which is what Cybersecurity achieved.

*Airbus est focalisé sur le développement continu des femmes au sein de ses sociétés, leur offrant des opportunités de croissance et de promotion.*

*Nous avons signé en 2018 un accord en faveur des Principes du Pouvoir donné aux Femmes de l'ONU, qui apporte des conseils aux entreprises sur comment donner des responsabilités aux femmes dans nos sociétés, sur le marché du travail et dans les communautés ; et pour lequel l'égalité de salaire est une mesure clé. Nous soutenons également de nombreuses associations en France œuvrant pour la promotion des femmes dans l'environnement professionnel.*

*En 2019 :*

- *Nous avons accéléré les recrutements et promotions de femmes en nous fixant des objectifs au niveau du groupe (par exemple : 33% de femmes parmi les recrutements de « cols blancs »).*
- *Nous avons mis en place des groupes de travail pour nos talents, incluant un focus sur le développement des talents féminins.*
- *Nous avons lancé un programme de mentor au niveau du comité exécutif.*
- *Et, comme nous nous y étions engagés l'année dernière nous avons pris des actions immédiates pour ramener 2 petites filiales à un niveau similaire aux autres.*

*N.B. : La note de Cybersecurity n'est due qu'à une faille dans la formule officielle. Celle-ci reconnaît les efforts pour corriger les écarts de salaire initiaux à travers augmentations de salaire et promotion, sauf si la société atteint ainsi le meilleur score de 40/40 pour d'indice 1, ce qui est le cas de Cybersecurity.*