

L'égalité professionnelle Femmes/Hommes

La mission d'Illumina, qui consiste à améliorer la santé humaine grâce au formidable potentiel du génome, est au cœur de tout ce que nous entreprenons. L'ouverture d'esprit, la collaboration étroite et la recherche de perspectives et de points de vue différents avec la volonté affichée de favoriser l'innovation dans le domaine de la génomique ont toujours été ancrées au plus profond de notre culture. Chaque jour, nous œuvrons à créer un environnement inclusif dans lequel chacun apporte sa contribution à notre mission.

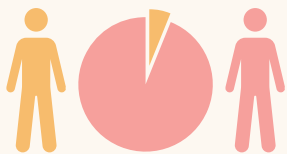
Cela exige tout un éventail de talents exceptionnels. Dans ce domaine, nos programmes de gestion des ressources humaines ont été pensés pour refléter l'importance que revêtent nos employés à nos yeux et leur proposer des expériences professionnelles à la fois uniques et variées.

Nous nous efforçons d'offrir à nos employés des possibilités d'évolution de carrière épanouissantes et de récompenser leur implication, leurs performances et leur potentiel. Nos politiques et pratiques en matière salariale sont pensées pour rémunérer nos salariés sur la base de facteurs tels que leur performance, leur expertise et leur expérience en prenant en compte leur localisation géographique. Nous sommes convaincus que personne ne devrait être rémunéré différemment pour des raisons telles que son sexe, son origine raciale, son âge, son origine ethnique, son orientation sexuelle ou sa nationalité. C'est pour cette raison que nous analysons, chaque année, notre position en matière d'égalité salariale et de compétitivité sur le marché afin de nous assurer que nous proposons des salaires égaux à tous les membres de notre personnel.

Nous continuons à intégrer, dans le monde entier, les questions de diversité, d'inclusion et d'égalité dans tout ce que nous entreprenons.

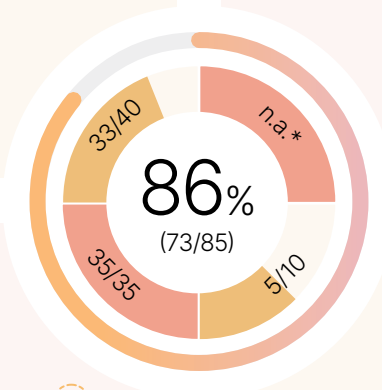
Nos résultats en chiffres

ÉCART DE RÉMUNÉRATION DE 6,3 % EN FAVEUR DES FEMMES SELON LES RÈGLES DE CALCUL PRÉVUES PAR LA LOI

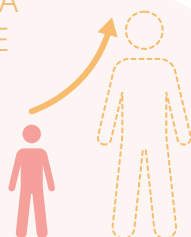


LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE ANNUELLES SONT ACCORDÉES À TOUS LES SALARIÉS SUSCEPTIBLES D'EN BÉNÉFICIER, Y COMPRIS LES SALARIÉES QUI SONT EN CONGÉ MATERNITÉ OU EN REVIENNENT

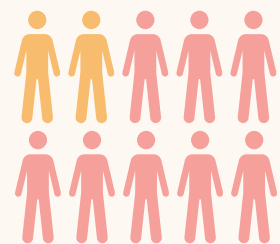
*Aucune de nos salariées n'était en congé maternité au cours de la période de référence en question, nous ne sommes donc pas en mesure de fournir de calcul concernant ce critère. Dans notre rapport 2020, nous avions obtenu 15 points sur 15.



LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE SONT ACCORDÉES À TITRE INDIVIDUEL AU MÉRITE ET SUR LA BASE DE LA PERFORMANCE, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPÉRIENCE PAR RAPPORT AUX ATTENTES LIÉES AU POSTE OCCUPÉ



2 FEMMES PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS



Key: **XY** Male **XX** Female

Nos effectifs étant relativement faibles en France, la moindre modification peut être lourde de conséquences pour nos résultats. Cet effet est encore accentué lorsque ces salariés sont répartis selon les différentes catégories prévues par la loi. Nous analysons régulièrement nos résultats en matière d'égalité salariale et sommes convaincus que nous proposons des salaires égaux à fonctions égales.

Principaux résultats

Chez Illumina, nous sommes convaincus de la nécessité d'une amélioration permanente de nos politiques et de nos pratiques afin de minimiser les préjugés et de contribuer à la création d'un environnement inclusif dans lequel chacun œuvre pleinement à la réalisation de notre mission. Les informations suivantes montrent les progrès que nous avons réalisés à ce jour et nos ambitions pour l'avenir.



En 2021, nous avons lancé un grand programme d'Ambassadeurs de la diversité à destination des membres de l'équipe RH. Cela a permis à chacun de mieux comprendre son propre comportement, de bénéficier de conseils sur la manière de mettre en place un leadership plus inclusif et d'en apprendre plus sur la complexité de l'inclusion. Les Ambassadeurs jouent un rôle essentiel en matière d'identification des domaines dans lesquels l'entreprise peut agir face aux enjeux de la diversité et de l'inclusion tout en débattant, en explorant et expérimentant des activités vouées à améliorer l'inclusivité au sein d'Illumina.



Pour la seconde année consécutive, nous avons été en mesure de diviser notre plan d'intéressement à court terme en deux périodes de référence distinctes. Cela nous a permis de dissiper en partie l'incertitude qui a ébranlé les marchés durant la pandémie et de verser des primes deux fois au cours d'une même année, surtout en ces temps difficiles.



Nous restons pleinement engagés à étudier la possibilité de proposer plus d'emplois flexibles et à temps partiel afin d'améliorer l'égalité entre hommes et femmes et d'offrir une certaine flexibilité aux personnes entrant sur le marché du travail ou y revenant après avoir mis leur carrière entre parenthèses.

Nos initiatives actuelles

Dans le cadre de notre mission, nous sommes convaincus que les initiatives suivantes auront un impact positif sur nos résultats à venir.

Placer notre culture de l'inclusion et de la diversité au-dessus de tout et la promouvoir : prendre soin des autres, un principe ancré dans notre culture



Adopter de politiques mondiales de congé parental partagé pour que le concept de parent actif devienne un concept neutre.



Aider notre personnel, dans tout ce qui fait sa diversité, grâce à des avantages progressistes personnalisés.



Accorder des congés et des congés payés flexibles au-delà des congés acquis.



Mettre en place un modèle de leadership qui attend de l'ensemble des responsables des ressources humaines que leur comportement positif et inclusif serve de modèle autour d'eux.

Investir dans notre personnel et son développement professionnel

Relever le défi du changement



Perfectionner nos programmes d'amélioration des performances afin que les débats entre les dirigeants et les membres des équipes soient plus fructueux.



Fournir un accès permanent aux outils numériques d'apprentissage et de développement professionnel.



Encourager nos Groupes d'études d'employés (ERG) à créer un environnement plus inclusif, à répondre d'une seule voix aux problèmes collectifs, à encourager la création d'un lieu de travail respectueux, à promouvoir les initiatives internes et externes en faveur de la diversité et à renforcer les liens qui nous unissent, que ce soit au sein de l'entreprise ou en dehors.



Proposer des formations, des outils et des ressources afin de renforcer la sensibilité aux différentes cultures, de renforcer les compétences et de dialoguer de manière plus authentique.



Agir pour s'assurer de la création d'un véritable réservoir de talents divers et variés.



Étudier les candidatures aux emplois que nous proposons sans préjugés spécifiques et ethniques.

Prendre la mesure de l'avenir et dénicher les talents, quel que soit leur sexe, grâce à l'apprentissage.



Nous restons pleinement engagés à étudier la possibilité de proposer plus d'emplois flexibles et à temps partiel afin d'améliorer l'égalité entre hommes et femmes et d'offrir une certaine flexibilité aux personnes entrant sur le marché du travail ou y revenant après avoir mis leur carrière entre parenthèses.



Encourager les activités dans le domaine des STIM afin de faire découvrir aux futures générations les vertus de la génomique, de susciter la curiosité chez les étudiants et de garantir un accès équitable à la formation aux STIM pour tous.

Nous sommes honorés et touchés de voir notre engagement dans ce domaine salué pour la quatrième année consécutive par l'indice de l'égalité hommes-femmes de Bloomberg qui récompense les entreprises qui, dans le monde, promeuvent la cause des femmes en entreprise.

N'hésitez pas à consulter notre site Internet dédié à la Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) pour connaître nos initiatives internationales visant à intégrer les questions de diversité, d'inclusion et d'égalité dans tout ce que nous faisons