

1^{er} mars 2026 – Mise à jour le 29 mai 2026

Conformément à la loi n°2018-771 du 7 septembre 2018, dites « Loi avenir professionnel », T.EN Loading Systems a calculé son index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pour l'année 2025, l'index de T.EN Loading Systems est de 75 points sur 100.

Pour rappel, l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes est composé de cinq indicateurs mesurés selon un barème de points défini par décret.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés, sur le site internet de la Société, lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle H/F obtenus par l'entreprise sont compris entre 75 et 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale. La Société ayant atteint un objectif de 75 points sur 100, elle s'engage à poursuivre ses efforts pour améliorer les résultats des indicateurs concernés, par la mise en place des objectifs de progression suivants.

	Nombre maximum de points	Nombre de points acquis par T.EN Loading Systems	Objectifs de progression
Indicateur 1 : écarts de rémunération entre les hommes & les femmes	40	34	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale. - Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise. - Un budget de rattrapage H/F de 0,10% (cf. Accord NAO 2026).
Indicateur 2 : écarts de taux d'augmentation entre les hommes & les femmes	20	20	
Indicateur 3 : écarts de taux de promotion entre les hommes & les femmes	15	10	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les promotions professionnelles des hommes et des femmes soient similaires à compétences, qualifications, fonctions équivalentes, performances individuelles et expérience comparable.

T.EN Loading Systems S.A.S.

Route des Clérimois | CS10705 | 89107 Sens Cedex | France
 S.A.S. au capital de 388 616,29€ - 879 022 309 R.C.S. Sens - SIRET 879 022 309 00014 - Code APE 3320 A

			<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à garantir l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation. - Attribuer des formations aux salariées : <ul style="list-style-type: none"> o Au retour de congé maternité/ parental : <i>"Reprendre une activité professionnelle après une longue pause"</i> ; <i>"Mieux vivre son équilibre vie pro/vie perso quand on est parent"</i>. o En poste : <i>"Mixité et carrière au féminin"</i> ; <i>"Propulser sa carrière au féminin"</i>. - Afin de mieux concilier la vie professionnelle et personnelle : communiquer sur la crèche d'entreprise "suce pouce" localisée à Saint-Clément et mettant à disposition 6 berceaux réservés à nos collaborateurs. - Organiser une réunion bi-annuelle avec la commission égalité professionnelle afin d'identifier des axes d'amélioration et suivre les actions mises en place. - Organiser un entretien de carrière "Career Talk" avec les salariées à partir du grade 13, selon le référentiel métier interne de Technip Energies.
Indicateur 4 : augmentations attribuées au retour de congé de maternité	15	INCALCULABLE	
Indicateur 5 : nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	0	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement, de direction ou d'expertise. - Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des hommes et des femmes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement, de direction ou d'expertise. - Veiller à identifier, lors du programme annuel Talking Talent, les talents à potentiel, notamment du sexe sous-représenté, afin de les accompagner dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle.
TOTAL	100	75	