

# 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 nos préoccupations. 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 pierre à l'édifice.

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 fonction de 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.

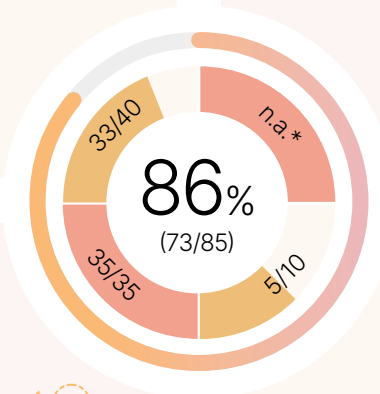
## Nos résultats en chiffres

ÉCART DE RÉMUNÉRATION DE 6,2 % EN FAVEUR DES FEMMES SELON LES RÈGLES DE CALCUL PRÉVUES PAR LA LOI

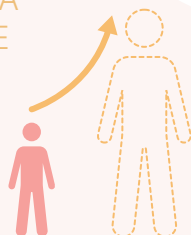


LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE ANNUELLES SONT ACCORDÉES À TOUS LES SALARIÉS SUSCEPTIBLES D'EN BÉNÉFICIER, Y COMPRIS LES SALARIÉES QUI SONT EN CONGÉ MATERNITÉ OU EN REVIENNENT

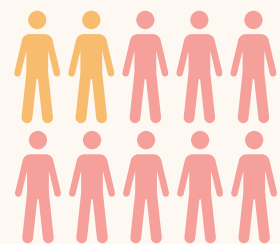
\*Aucune de nos salariées n'était en congé maternité au cours de la période de référence en question, nous ne sommes donc pas en mesure de fournir de calcul concernant ce critère. Dans notre rapport 2020, nous avions obtenu 15 points sur 15.



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 culturels 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 2020, nous avons continué à axer nos efforts sur des politiques et des pratiques inclusives dans le domaine salarial afin d'accompagner nos salariés en cette période particulièrement difficile. Notre politique de congé de solidarité familiale ouvert à tous sans question de genre permet à nos salariés de s'absenter pour assister un proche tout en s'assurant qu'ils ne subiront pas de conséquences négatives parce qu'ils ont dû s'occuper d'un proche ou affronter des temps difficiles.



En septembre 2020, nous avons versé à chaque salarié en dessous de l'échelon de vice-président une prime brute unique de 1 000 \$ (ou toute somme équivalente en monnaie locale) pour faire face à la COVID. Son objectif était d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires que nos salariés étaient susceptibles d'encourir du fait de la pandémie, notamment la garde des enfants, les tuteurs ou le matériel nécessaire au télétravail.



Pour ce qui est de l'avenir, nous sommes engagés à étudier la possibilité de proposer plus d'emplois 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 pour des raisons familiales ou autres.

## 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



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.



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



Prôner la diversité en encourageant nos stagiaires et nos communautés.



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



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 troisième 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