



Huawei Co.

# European Region

## France Rep Office Official Document

Huawei Europe France Rep Office NT. No. [2025] 0XX

Approved by: LIU Enshuo

[French version](#)

### Action Plan for Gender Equality 2025-2026

**Huawei Technologies France SASU is committed to eliminating inequalities between men and women by implementing this annual action plan.**

This action plan falls within the framework of Articles L.2242-3, L.2242-8 and R.2242-2 of the French Labor Code, articles relating to the employer's obligations regarding negotiations on professional equality between women and men.

Companies with at least 50 employees over the past year are required to implement a 'Gender Equality Index'; this is a tool designed to calculate pay gaps between women and men within the company. The value of this Index must be published each year, no later than March 1st.

The method of calculating the Index is defined by law: a score out of 100, based on the sum of points obtained for 5 indicators;

1. Pay gap between women and men, out of 40 points
2. Gap in individual salary increases between women and men, out of 20 points
3. Gap in promotion rates between women and men, out of 15 points
4. Percentage of female employees who received a raise in the year following their return from maternity leave, out of 15 points
5. Number of employees of the underrepresented gender among the 10 highest-paid employees, out of 10 points

In 2024, the company obtained a score of 79/100 on the Gender Equality Index, representing a slight decrease compared to previous years (2022 Index: 84/100; 2023 Index: 81/100).

Clarification on the Index calculation: following consultation with the Works Council (minutes of the plenary meeting of February 16, 2022), it was agreed, for the calculation of Indicator 1 (related to pay gaps between women and men) of the 2021 Index, to use professional categories deemed more



representative of the roles held within the company (than those proposed by law).

The legal threshold of 75/100 has thus been reached since 2021. Nevertheless, it should be noted that French legislation now requires companies to make efforts to reach a threshold of 85/100, based on the average result obtained by French companies under the Gender Equality Index (Decree 2022-243 of February 25, 2022).

As a result, Huawei Technologies France SASU must now define improvement objectives for each indicator of the Gender Equality Index for which the maximum score has not been achieved.

It is in this context that the company has chosen to include, in this action plan, improvement objectives for Indicators 1 and 5 of the Gender Equality Index. As a reminder, Indicator 1 measures the pay gap between women and men ; & Indicator 5 measures the number of employees of the underrepresented gender among the ten highest-paid employees.

### **Action plan adopted for the coming year to ensure professional equality between women and men**

In accordance with Article R. 2242-2 of the French Labor Code and based on the results of the analysis used to establish this plan, 4 areas of action have been selected, among those listed in Article L. 2312-36 2° of the same code, to promote professional equality between women and men within the company.

#### **Preamble**

It should be recalled that Huawei Technologies France SASU is part of a sector known as “Information and Communication Technologies,” hereinafter referred to as “ICT,” characterized by a low percentage of women in occupied positions (in 2023, women represented 19% of ICT specialists in France and in the EU). This context of a shortage of women observed in engineering and telecommunications fields does not allow for a rapid increase in the proportion of women within our workforce.

#### **A – 1st area of action: Actual remuneration**

For this area of action, it has been decided, in accordance with Article R. 2242-2 of the French Labor Code, to set several improvement objectives, along with, for each of them, an action and a quantified indicator to assess the effectiveness of the action in relation to the objective set.

1st improvement objective: Ensure equal pay between women and men upon joining the company.

##### Action:

- Implement an annual system to monitor entry-level salaries and compliance with pay equality (indicators: level of responsibility, level of qualification, level of performance).
- Integrate an analysis process during the onboarding phase of new employees to ensure a non-discriminatory salary proposal in line with the aforementioned control system.

Quantified indicator: Number of checks carried out: one control report per year and for each recruitment.

Estimated cost of this action: Internal cost based on the time spent by employees involved in the checks.

2nd improvement objective: Ensure equal treatment between women and men in the company regarding actual remuneration.

Action:

- Set up an annual financial envelope dedicated to addressing unjustified pay gaps in base salary between employees holding identical professional positions.

Schedule of planned actions: Throughout the year 2025 and 2026

Quantified indicator: Number of employees who benefited from this measure. Estimated cost of this action: 0.25% of the 2025 payroll

**B – 2nd area of action: Recruitment**

For this area of action, it has been decided, in accordance with Article R. 2242-2 of the French Labor Code, to set several improvement objectives, along with, for each of them, an action and a quantified indicator to assess the effectiveness of the action in relation to the objective set.

1st improvement objective: Ensure neutrality in internal mobility and recruitment procedures, including for positions classified as “high responsibility and remuneration.”

Action:

- Regularly and publicly share the list of vacant positions with all employees to encourage internal mobility.
- Apply a recruitment and internal mobility policy based on objective criteria such as skills, professional experience, training, and qualifications of candidates.
- Measure the proportion of women and men who benefited from internal mobility over a year.

**Schedule of planned actions:** Throughout the year 2025 and 2026. Publication of the policy and process described above by the end of 2025; implementation of indicator measurement starting January 2026.

Quantified indicators:

- Number of published positions
- Male/female ratio in shortlists for positions that were recruited
- Proportion of women and men who benefited from internal mobility over a year
- Proportion of female and male employees who received a salary increase within 12 months following internal mobility

Estimated cost of this action: internal cost based on the time spent by the teams involved.

**C – 3rd area of action: Training**

For this area of action, it has been decided, in application of Article R. 2242-2 of the French Labor Code, to set one improvement objective, along with an action and a quantified indicator to assess the effectiveness of the action in relation to the objective set.

Improvement objective: Provide training to managers and employees concerned with gender diversity and professional equality issues.

Action:

- Train managers and HR staff on the company’s policy regarding professional equality and diversity in recruitment
- Improve the supervision of “reference” employees and ensure training sessions on the procedure for reporting harassment behavior

Qualitative and quantitative definition of the action: Tailored training will be provided to employees in the Human Resources department and operational managers involved in the recruitment process. Training aimed at promoting a respectful work environment will also be made available to all employees. This educational approach aims to raise awareness among staff about societal issues, particularly those based on gender, and to foster an inclusive corporate culture.

Schedule of planned actions: Throughout 2025 and 2026. First training session in October 2025, to support the first area of action mentioned above (Actual remuneration).

Quantified indicator: Number of training sessions organized and number of people trained in 2025 and 2026

Estimated cost of this action: internal cost based on the time spent by those involved (trainers and trained personnel)

#### **D – 4th area of action: Professional promotion\***

For this area of action, it has been decided, in accordance with Article R. 2242-2 of the French Labor Code, to set several improvement objectives, along with, for each of them, an action and a quantified indicator to assess the effectiveness of the action in relation to the objective set.

1st improvement objective: Mentoring and/or sponsorship aimed at promoting the sharing of experience by seasoned employees, as well as the promotion and career development of less visible employees—those who feel undervalued or in roles they consider insufficiently visible.

Action:

- Managers or HRBPs select employees they believe need support. This selection is based on objective criteria such as performance and good conduct, in order to assist with the promotion and career development of the mentored employee and assign them a mentor
- Employees may also volunteer for this mentoring program by contacting their manager or HRBP
- The mentor/sponsor must establish support measures, such as helping the mentored employee adapt to their new position or developing a professional skills improvement plan
- Managers or HRBPs select employees needing support based on objective criteria such as performance and good conduct, and assign them a mentor
- The mentor/sponsor must establish support measures, such as helping the mentored employee adapt to their new position or developing a professional skills improvement plan

Quantified indicator: Number of mentorships/sponsorships established

Schedule of planned actions: Throughout 2025 and 2026

Estimated cost of the action: internal cost based on the time spent by those involved (mentors, sponsors, and promoted employees)



**E – 5th area of action: Communication and employee awareness of socio-professional risks**

For this area of action, it has been decided, in application of Article R. 2242-2 of the French Labor Code, to set one improvement objective, along with an action and a quantified indicator to assess the effectiveness of the action in relation to the objective set.

Improvement objective: Maintain regular and attentive communication for all employees regarding the company's commitment to gender equality and the training opportunities available.

Actions:

- Posters, newsletters, awareness campaigns aimed at promoting gender equality and preventing and alerting employees to socio-professional risks that may result from discrimination, harassment, or abuse

Schedule of planned actions: Throughout 2025 and 2026

Quantified indicators:

1. Quarterly publication of newsletters or other materials
2. Proportion of female/male employees who report cases of harassment or discrimination during the year (confidential information)
3. Proportion of female and male employees who contest their semi-annual or annual evaluation

This file takes effect as of Oct 1st, 2025.

---

Report to: Board of Directors of Huawei Technologies France S.A.S.U

---

To: All staff of Huawei Technologies France S.A.S.U

---

Cc : (None)

Huawei Technologies France SASU

# **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle**

## **entre les femmes et les hommes**

### **2025 - 2026**

Huawei Technologies France SASU s'engage à résorber les inégalités entre les hommes et les femmes, en mettant en place ce plan d'action annuel.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8 et R.2242-2 du Code du Travail, articles relatifs aux obligations de l'employeur en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises avec au moins 50 salariés au cours d'une année écoulée ont l'obligation de mettre en place un 'Index de l'égalité professionnelle' ; il s'agit d'un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

La valeur de cet Index doit être publiée chaque année, au plus tard le 1er Mars.

Le mode de calcul de l'Index est défini par la loi : une note sur 100, somme des points obtenus pour 5 indicateurs ;

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, sur 40 points
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, sur 20 points
3. Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, sur 15 points
4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sur 15 points
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, sur 10 points

En 2024, l'entreprise a obtenu un score de 79/100 à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui représente une légère baisse par rapport aux années précédentes (Index 2022 : 84/100 ; Index 2023 : 81/100).

Précision sur le calcul de l'Index : après consultation du CSE (PV de la réunion plénière du 16 Février 2022), il a été convenu, pour le calcul de l'indicateur 1 (relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) de l'Index 2021, d'utiliser des catégories professionnelles jugées plus représentatives des fonctions occupées dans l'entreprise (que celles proposées par la loi).

Le seuil légal de 75/100 a dès lors été atteint depuis 2021. Néanmoins, il doit être noté que le législateur français impose désormais aux entreprises de déployer des efforts pour tenter d'atteindre un seuil de 85/100, au regard du résultat moyen obtenu par les entreprises françaises dans le cadre de l'index pour



l'égalité professionnelle (décret 2022-243 du 25 février 2022).

Il en résulte que Huawei Technologies France SASU doit désormais définir des objectifs de progression pour chaque indicateur de l'index relatif à l'égalité professionnelle pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

C'est dans ce contexte que l'entreprise a choisi d'intégrer, dans le présent plan d'action, des objectifs de progression des indicateurs 1 et 5 de l'Index de l'égalité femmes-hommes.

Pour rappel, l'indicateur 1 mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;  
& l'indicateur 5 mesure le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

\*\*\*\*\*

### **Plan d'action arrêté, pour l'année à venir, en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail et compte tenu des résultats de l'analyse servant de base à l'établissement du présent plan, 4 domaines d'action ont été retenus, parmi ceux figurant à l'article L. 2312-36 2° du même code, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

#### **Préambule**

Il convient de rappeler que Huawei Technologies France SASU fait partie d'un secteur d'activité qualifié « les Technologies de l'Information et de la Communication, ci-après les « TIC », caractérisé par un faible pourcentage de femmes dans les emplois occupés (en 2023), les femmes représentent 19 % des spécialistes des TIC en France comme dans l'UE.

Ce contexte de pénurie de femmes constatée dans les filières d'ingénierie et télécommunications ne permettant pas d'augmenter rapidement la proportion de femmes au sein de nos effectifs.

#### **A – 1<sup>er</sup> domaine d'action : La rémunération effective**

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, conformément à l'article R. 2242-2 du code du Travail, plusieurs objectifs de progression, ainsi que, pour chacun d'entre eux, une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

1<sup>er</sup> objectif de progression : Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de l'entreprise.

Action :

- Mettre en place un dispositif annuel visant à contrôler les salaires d'intégration et le respect de l'égalité de rémunération (indicateurs : niveau de responsabilité, niveau de qualification, niveau de performance).
- Intégrer un procédé d'analyse lors de la phase d'intégration des nouveaux salariés afin de garantir une proposition de rémunération non discriminatoire et conforme au dispositif de contrôle susmentionné.

Indicateur chiffré : Nombre de contrôles effectués : un rapport de contrôle par an.

Coût estimé de cette action : coût interne à hauteur du temps passé par les salariés impliqués dans les contrôles.

2<sup>ème</sup> objectif de progression : Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération effective.

Action :

- Mettre en place une enveloppe financière annuelle dédiée au traitement de l'écart de rémunération des salariés, pour le salaire de base, pour lesquels un écart de rémunération non justifié a été constaté, comparativement à un salarié occupant une position professionnelle identique.

Echéancier des actions prévues : Dans le courant de l'année 2025 et 2026,

Indicateur chiffré : Nombre de salariés qui auront bénéficié de cette mesure.

Coût estimé de cette action : 0.25% de la masse salariale de l'année 2025

## **B – 2<sup>ème</sup> domaine d'action : L'embauche**

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, conformément à l'article R. 2242-2 du code du Travail, plusieurs objectifs de progression, ainsi que, pour chacun d'entre eux, une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

1<sup>er</sup> Objectif de progression : Assurer la neutralité des procédures de mobilité interne et de recrutement, y compris pour les postes qualifiés à « hautes responsabilités et rémunérations »

Action :

- Diffuser régulièrement et publiquement la liste des postes vacants auprès de tous les salariés afin d'encourager la mobilité interne.
- Appliquer une politique de recrutement et de mobilité interne basée sur des critères objectifs tels que les compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidat(e)s.

- Mesurer la proportion des femmes et hommes ayant profité de mobilité interne sur une année.  
Echéancier des actions prévues : Dans le courant de l'année 2025 et 2026.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de postes publiés.
- Proportion H/F dans les shortlists pour les postes ayant fait l'objet d'un recrutement.
- La proportion des femmes et hommes ayant profité de mobilité interne sur une année.
- La proportion de salariés femmes et hommes ayant bénéficié d'une augmentation de leurs revenus dans les 12 mois ayant suivi une mobilité interne.
- Coût estimé de cette action : coût interne à hauteur du temps passé par les équipes impliquées.

### **C – 3<sup>ème</sup> domaine d'action : La formation**

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi qu'une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

Objectif de progression : Dispenser des formations aux managers et salariés concernés par les enjeux de mixité et de l'égalité professionnelles.

Action :

- Former les managers et le personnel RH, sur la politique d'égalité professionnelle et de la mixité des recrutements
- Améliorer l'encadrement des salariés « référents » et assurer des sessions de formations sur la procédure de signalement de comportement de harcèlement.

Définition qualitative et quantitative de l'action : Des formations adaptées aux salariés membres du département des Ressources Humaines et aux managers opérationnels impliqués dans le processus de recrutement seront mises en place. Il sera également mis à disposition de tous les salariés des formations visant à promouvoir le respect d'un environnement de travail respectueux. Cette démarche pédagogique vise à éclairer les collaborateurs sur des problématiques sociétales fondées notamment sur le genre et à favoriser une culture d'entreprise inclusive.

Echéancier des actions prévues : Dans le courant de l'année 2025 et 2026. 1<sup>ère</sup> session de formation en Octobre 2025, pour accompagner le 1<sup>er</sup> domaine d'action cité plus haut (La rémunération effective).

Indicateur chiffré : Nombre de formations organisées et de personnes formées sur 2025 et 2026

Coût estimé de cette action : coût interne à hauteur du temps passé par les personnes impliquées (formateurs et personnel formé)

### **D – 4<sup>ème</sup> domaine d'action : La promotion professionnelle**



Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, plusieurs objectifs de progression, ainsi que, pour chacun d'entre eux, une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

1<sup>er</sup> Objectif de progression : Mentorat et/ou parrainage visant à favoriser la transmission d'expériences de la part de salariés expérimentés, ainsi que la promotion et l'évolution professionnelle des salariés les moins exposés, c'est-à-dire les moins mis en valeur ou à des fonctions qu'ils estiment ne pas être suffisamment visibles.

Action :

- Les managers ou les HRBP sélectionnent les salariés dont ils estiment qu'ils ont besoin d'aide. Cette sélection est effectuée sur la base de critères objectifs tels que la performance, bonne conduite, afin d'aider à la promotion et l'évolution professionnelle du salarié mentoré et leur attribuent un mentor.
- Les salariés peuvent aussi se porter eux-mêmes candidat à ce programme de mentorat, auprès de leur manager ou de leur HRBP.
- Le/la mentor/parrain/marraine devra établir des mesures d'accompagnement en favorisant par exemple l'adaptation du salarié mentoré/parrainé à son nouveau poste ou encore en établissant un plan d'amélioration des compétences professionnelles.

Indicateur chiffré : Nombre de tutorats/parrainages/marrainages mis en place

Echéancier des actions prévues : Dans le courant de l'année 2025 et 2026.

Evaluation du coût de l'action : coût interne à hauteur du temps passé par les personnes impliquées (mentors, parrains, marraines et salarié promu).

E – 5<sup>ème</sup> domaine d'action : Communication et sensibilisation des salariés aux risques socio-professionnels

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi qu'une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

Objectif de progression : Maintenir une communication régulière et attentive pour l'ensemble des salariés quant à l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité des genres ainsi qu'aux formations mises à dispositions.

Actions :

- Affiches, newsletters, campagne de sensibilisation visant à promouvoir l'égalité des genres mais aussi à prévenir et alerter sur les risques socio-professionnels pouvant résulter d'une situation de discrimination, de harcèlement ou d'abus.



Echéancier des actions prévues : Dans le courant de l'année 2025 et 2026.

Indicateurs chiffrés :

- Publication trimestrielle de newsletters ou autres supports.
- La proportion de salariés femmes & hommes qui se plaignent de cas de harcèlement ou discrimination sur l'année (information confidentielle).
- La proportion de salariés femmes & hommes qui contestent leur évaluation semestrielle ou annuelle.

### **Durée et entrée en vigueur du plan d'action**

Ce Plan d'action d'une durée de deux an entrera en vigueur le 10 Octobre 2025 et sera revu à échéance.

### **Publicité**

Conformément à l'article R. 2242-2-1 du code du Travail, ce plan d'action sera déposé sur la plateforme de télé- procédure du Ministère du Travail.

### **Fait à Boulogne Billancourt**

Le 1<sup>er</sup> /10/2025