

Publication de l'index d'égalité salariale femmes-hommes 2025

Initiative visant à supprimer les écarts de rémunération, l'index de l'égalité salariale femmes-hommes a été instauré par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'index permet aux entreprises de mesurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein de leur structure. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Depuis plusieurs années, HiPay poursuit ses efforts pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le résultat de l'index de la société HiPay SAS pour la période du 1er janvier 2025 au 30 décembre 2025 est de 73/100.

Les notes obtenues pour chacun des indicateurs sont les suivantes :

- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : 23/40
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : 35/35
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15/15
- La parité parmi les dix salariés ayant les plus hautes rémunérations : 0/10

Des mesures ont déjà été actées afin de réduire les écarts constatés :

- Continuer le principe des augmentations de toutes les salariées de retour de congé maternité
- Augmentations 2026 : garder la même proportion de femmes et d'hommes augmentés
- Travailler sur les tranches d'âges les plus impactées par les écarts de rémunération
- Vigilance particulière lors des recrutements afin d'assurer une égalité de traitement salariale
- Monitoring fréquent sur les écarts de rémunération

À propos de HiPay

HiPay est un prestataire de services de paiement global. En exploitant la puissance des données de paiement, nous participons à la croissance de nos marchands en leur donnant une vision à 360° de leurs activités.

Plus d'informations sur hipay.com. Retrouvez-nous également sur [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/hipay). HiPay Group est coté sur Euronext Growth (code ISIN : FR0012821916 – ALHYP).

Relations Presse : Eric Meynard (DGA)
+33 (0)6 98 04 33 07
emeynard@hipay.com