



Index de l'égalité femmes-hommes 2022

Autodesk valorise la diversité et s'engage plus que jamais à faire en sorte que la culture d'entreprise guide notre vision d'aider les gens à imaginer, concevoir et bâtir un monde meilleur. L'authenticité, l'humilité et l'ouverture d'esprit ne sont que quelques aspects de notre culture qui font d'Autodesk un lieu de travail dans le lequel on incite les collaborateurs à prendre conscience de leurs biais cognitifs et à les dépasser en faveur de la diversité.

Consciente des enjeux de l'équité et de la mixité, l'entreprise explore constamment de nouvelles façons d'intégrer toutes les dimensions de la diversité chez nos salariés, clients, partenaires et communautés. La diversité nous permet en effet de créer et d'innover des produits de pointe, de développer un niveau inégalé d'orientation client et de collaborer efficacement. Grâce à la puissance de la diversité, notre objectif ultime est d'élargir la possibilité à quiconque d'imaginer, de concevoir et de créer un monde meilleur.

De tout temps, le secteur de l'Ingénierie et du Numérique a souvent été prédominé par une population active majoritairement masculine, pour des raisons sociétales et culturelles. Mais depuis plusieurs années la mixité homme/femme est plus qu'un sujet d'actualité, c'est un sujet de Société.

Autodesk, comme d'autres acteurs du secteur, continuent d'investir du temps et de l'énergie pour la mixité et la diversité en entreprise afin d'accélérer le changement. L'un des objectifs à 3 ans fixé au niveau global est d'augmenter la représentativité féminine sur les métiers de vente et les métiers techniques.

Index de l'égalité femme-homme en France

Le gouvernement français a pour objectif de mettre fin à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Aussi des mesures législatives ont été adoptées sur la liberté de choisir sa future profession, promulguées en septembre 2018.



L'index égalité femmes/hommes est le résultat de la combinaison de 4 indicateurs :

- Ecart dans le salaire de base et les variables de paie + bonus personnel
- Ecart dans l'attribution des augmentations personnelles
- % des employées qui ont reçu une augmentation après un retour de congé maternité
- Nombre de femmes dans le top 10 des meilleurs salaires de l'entreprise.

Plus l'entreprise est performante sur les 4 indicateurs, pondéré en fonction de l'importance de l'indicateur en question, plus son score sera élevé.

En 2020 et 2021, Autodesk France réalise un score respectivement de **88 et 45/100**. En 2022, Autodesk France réalise un score de **86/100**.

Détail des scores 2022 :

Ecart de rémunération femmes/ hommes : 36/40

Ecart de répartition des augmentations individuelles : 35/35

Nb de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15/15

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

La sous-représentation des femmes dans les effectifs totaux avait été identifiée dès 2020 comme un facteur de risque d'une forte volatilité de l'écart de rémunération et de l'écart d'attribution des augmentations.

Au sein d'Autodesk, nous construisons une culture d'appartenance et d'égalité des chances. Cela nécessite une approche holistique et multiforme. Dans ce cadre, Autodesk Corporate reste profondément engagé en faveur de l'équité salariale au niveau mondial.

Pour attirer, retenir et soutenir nos salariés, nous offrons une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, qui incluent des éléments de choix pour répondre aux besoins de notre population diversifiée à l'échelle mondiale.

Vous trouverez ci-dessous certains des efforts et des progrès continus de l'entreprise que nous avons réalisés au cours des 12 derniers mois au niveau global.

Depuis 2021, tous les salariés se voient offrir des actions dans les pays où les attributions d'actions sont autorisées. Au cours de l'exercice 2022, nous avons achevé notre projet pluriannuel 'Market Pricing' pour un ajustement au marché de l'emploi. Cela signifie que tous les emplois ont été déplacés de grades de rémunération vers des niveaux d'emploi pour

permettre une analyse comparative plus précise sur le marché concurrentiel de l'emploi.

L'équité salariale est l'une des facettes de notre stratégie de diversité et d'appartenance chez Autodesk.



Nous nous efforçons de créer un environnement où chacun, partout, est enthousiaste à l'idée de venir travailler, ressent un sentiment d'appartenance et peut pleinement apporter ses talents sur le lieu de travail. Nous créons un lieu de travail qui englobe une multitude d'esprits et de talents originaux pour créer les produits et solutions les plus innovants qui répondent aux exigences du marché mondial.

Nous sommes fiers de la reconnaissance que notre culture chez Autodesk a reçue au cours de la dernière année, y compris le classement Glassdoor des « meilleurs lieux de travail » de 2021.

Cette reconnaissance est le résultat de programmes tels que :

- Notre réseau dynamique et croissant de groupes de ressources d'employés (ERG) mondiaux, des groupes dirigés par des employés composés d'individus qui se réunissent en fonction d'horizons communs ou de dimensions de diversité telles que le sexe, la race ou l'origine ethnique.
- Le programme de mentorat d'Autodesk, qui brise les barrières des rencontres et de l'apprentissage avec des collègues du monde entier et offre des ressources et des conseils à près de 3.000 membres actifs (en janvier 2022).

Convaincus que nous ne pouvons faire évoluer les choses qu'avec la participation de tous, le Comité « Country Council » composé de Leaders, Managers et salariés de lignes business différentes, a adopté en 2021 une série d'initiatives pour faire progresser l'équité et l'égalité des chances en France : nous nous sommes ainsi engagés auprès d'organisations locales Capital Filles et 10 000 Codeurs pour encadrer et coacher des jeunes talents, nous avons identifié des conférenciers externes plus diversifiés et ajouté la diversité des genres dans notre panel d'interviewers dans les processus de recrutement, nous avons promu le Congé de paternité, sensibilisé aux biais cognitifs, formé sur le leadership inclusif et développer le programme de mentorat pour tous. Enfin à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées le 3 décembre 2021, nous avons engagé la discussion pour changer notre regard sur le handicap et encourager les salariés à prendre la parole avec la contribution de 4 conférencières invitées.

Pour faire évoluer les mentalités, faire progresser la mixité et réduire les écarts d'ici fin 2024, les initiatives correctives envisagées au sein

d'Autodesk France continuent de s'articuler autour de 3 axes principaux : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle et au dépassement des stéréotypes femmes hommes, équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes, favoriser le développement professionnel et équilibrer l'accès aux fonctions de management et de leadership.



English version



Autodesk values diversity and is more committed than ever to ensuring that corporate culture guides our vision to help people imagine, design and build a better world. Authenticity, humility and open-mindedness are just a few aspects of our culture that make Autodesk a workplace where people are encouraged to be aware of their cognitive biases and overcome them by favor of diversity.

Aware of the issues of equity and diversity, the company is constantly exploring new ways to integrate all dimensions of diversity among our employees, customers, partners and communities. Diversity enables us to create and innovate cutting-edge products, develop an unrivaled level of customer focus and collaborate effectively. Through the power of diversity, our ultimate goal is to expand the possibility for anyone to imagine, design and create a better world.

Historically, the Engineering and Digital sector has often been dominated by a predominantly male working population, for societal and cultural reasons. But for several years the gender balance has been more than a topical issue, it is a social issue.

Autodesk, like others in the industry, continues to invest time and energy in corporate gender diversity and diversity to accelerate change. One of the 3-year objectives set at the global level is to increase the representation of women in sales and technical professions.

Index of gender equality in France

The French government aims to end the wage gap between women and men. Legislative measures have also been adopted on the freedom to choose one's future profession, promulgated in September 2018.

The gender equality index is the result of the combination of 4 indicators: Difference in base salary and payroll variables + personal bonus, Difference in the allocation of personal increases, % of employees who received an increase after a return from maternity leave & Number of women in the top 10 best earners in the company. The better the company performs on the 4 indicators, weighted according to the importance of the indicator in question, the more points it will have.

In 2020 and 2021, Autodesk France achieves a score of 88 and 45/100 respectively. In 2022, Autodesk France achieves a score of 86/100.

Score details

Gender pay gap: 36 out of 40



*Difference in the distribution of individual increases: 35 out of 35
Nb of employees increased upon their return from maternity leave: 15/15
Parity among the 10 highest salaries: 0 out of 10*

The under-representation of women in the total workforce had been identified as early as 2020 as a risk factor for high volatility in the pay gap and the gap in the allocation of personal increases.

At Autodesk, we're building a culture of belonging where all employees have equitable opportunities to succeed and contribute. This requires a holistic, multifaceted approach. As part of this, Autodesk Corporate remains deeply committed to pay equity at global level.

To attract, retain, and support our employees, we offer competitive compensation and benefits, which include an element of choice to meet the needs of our diverse population globally.

Below are some of the corporate efforts and progress we've made over the past 12 months in our continued movement towards better.

As of fiscal year 2021, all employees participate in equity offerings in countries where equity grants are allowed. In fiscal year 2022, we completed our multi-year journey towards Market Pricing. This means that all jobs have been shifted from pay grades to job levels to allow for more precise benchmarking in the competitive market.

Pay equity is one facet of our Diversity & Belonging strategy at Autodesk. We strive to create an environment where everyone, everywhere, is excited to come to work, feels a sense of belonging, and can fully contribute their talents in the workplace. We're creating a workplace that embraces a multitude of original minds and talents to create the most innovative products and solutions that meet the demands of the global marketplace.

We are proud about the recognition that our culture at Autodesk has received in the past year including Glassdoor "Best Places to Work" ranking of 21.

This recognition is the result of programs such as:

- Our vibrant and growing network of global Employee Resource Groups (ERGs), employee-led groups composed of individuals who join together based on common backgrounds or dimensions of diversity such as gender, race, or ethnicity.*
- The Autodesk Mentorship Program, which breaks down the barriers of meeting and learning from colleagues around the world*

and offers resources and guidance to nearly 3,000 active members (as of January 2022).



Convinced that the initiative will be a success only with the participation of all and to contribute locally to the global Autodesk Diversity & Belonging goal, the Autodesk France Country Council, made up of senior Leaders, People Managers and Individual Contributors across business organizations, adopted through the past year actionable series of 10 initiatives to advance equity and access: we engaged with local stakeholders Capital Filles and 10 000 Codeurs to mentor and coach diverse young talents, we identified more diverse external events speakers and added gender diversity in our recruitment interviewers panel, we promoted Paternity leave, unconscious bias awareness, inclusive leadership and mentoring program. And we opened on December 3, 2021 International Day of People with Disabilities, the discussion to change the way we look at disability and foster people to speak up with the contribution of 4 Women Guest Speakers.

To improve diversity and reduce the gaps by the end of 2024, the corrective initiatives engaged within Autodesk France continue to revolve around 3 main axes: Raising awareness and training in the challenges of equality professionalism and overcoming stereotypes of women and men, balancing the proportion of women and men in gender unbalanced jobs by attracting diverse talents, promoting professional development and balancing access to management and leadership positions.