CHRISTIE'S

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AUX MESURES DE CORRECTION ET AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'INDEX EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE CHRISTIE'S

CHRISTIE'S

PREAMBULE

Conformément aux articles L. 1142-9 et L. 1142-9-1 du Code du travail, l'employeur dont l'Index de l'égalité professionnelle est inférieur au seuil défini par décret définit, par accord ou, à défaut, par décision unilatérale prise après consultation du comité social et économique, des mesures adéquates et pertinentes de correction ainsi que des objectifs de progression pour chacun des indicateurs n'ayant pas atteint la note maximale.
Au titre de l'année 2025, la société Christie's France SAS (ci-après « **la Société** ») a obtenu un niveau de résultat de 55 points sur 100.
Ce résultat tient presque exclusivement à l'indicateur relatif à l'écart de rémunération, qui n'a recueilli aucun point (0/40). La Société a en revanche obtenu la note maximale au titre de l'écart de répartition des augmentations individuelles (35/35) comme de l'augmentation au retour de congé maternité (15/15), l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations s'établissant pour sa part à 5/10.
La Société a alors engagé en 2026 une revue approfondie de sa situation en matière d'égalité de rémunération, qui a abouti à l'élaboration de la présente décision. Celui-ci fixe les mesures de correction et les objectifs de progression destinés à améliorer les résultats de la Société en la matière.
La décision concentre prioritairement ses mesures sur les deux indicateurs n'ayant pas atteint la note maximale.
La Société s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant en œuvre les mesures de correction qui y sont associées.

IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente décision unilatérale a pour objet de définir les objectifs de progression et les mesures de correction retenues par la Société afin d'améliorer les résultats de son Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Elle s'applique à l'ensemble des salariés relevant du périmètre de l'UES Christie's France.

ARTICLE 2 – LES MESURES DE CORRECTION

Afin d'atteindre les objectifs fixés, la Société a retenu quatre domaines d'action prioritaires :

- La rémunération effective,
- L'embauche,
- La promotion professionnelle,
- La classification.

Pour chacun de ces domaines, la présente décision définit les objectifs de progression poursuivis, les mesures mises en œuvre, les indicateurs de suivi ainsi que les échéances de mise en œuvre.

ARTICLE 2.1 – LES MESURES RELATIVES A LA REMUNERATION EFFECTIVE

2.1.1. Affiner le diagnostic des écarts de rémunération

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société se fixe pour objectif de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en identifiant les éventuelles différences non justifiées par des critères objectifs.

MESURES
À cette fin, elle procédera à une analyse approfondie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en constituant des groupes de postes équivalents plus précis que la seule distinction entre employés et cadres.
Cette analyse sera notamment réalisée par niveau ou coefficient de classification, afin d'identifier les éventuels écarts qui ne seraient pas justifiés par l'âge, l'ancienneté ou le niveau de responsabilité des salariés concernés.

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur la production, chaque année, d'une analyse des écarts de rémunération par groupe de postes équivalents.

ÉCHEANCIER
La Société a engagé cette action pour la première fois en 2026 : elle a modélisé le calcul de l'indicateur selon une répartition des salariés par niveaux de responsabilité (Staff, Advisor, Manager, Senior Manager, Senior Leadership et Executive), établie à partir de la méthode d'évaluation des postes Mercer, en lieu et place de la répartition par catégories socioprofessionnelles. Simulée sur les données 2025, cette répartition couvrirait 58,90 % de l'effectif (contre 62,33 %, pour un seuil requis de 40 %) et ferait apparaître un écart de rémunération de 1,77 %, soit une note de 38/40 au lieu de 0/40.
À ce stade, l'analyse réalisée par niveau de responsabilité n'a pas mis en évidence d'écart de rémunération non justifié appelant une mesure de rattrapage salarial immédiate. Ce constat sera le cas échéant confirmé ou actualité à l'issue du diagnostic approfondi conduit chaque année.
Ces nouvelles modalités de calcul ont été présentées au comité social et économique, lequel a été consulté le 27 août 2026.

2.1.2. Maintenir l'égalité salariale

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société se fixe pour objectif de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

MESURES
À cet effet, la Société s'engage à garantir l'égalité de rémunération à l'embauche, à poste, diplôme et expérience équivalents, en s'appuyant sur des fourchettes de rémunération formalisées par niveau de poste.

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur la définition de fourchettes de rémunération pour chaque niveau de poste.

ÉCHEANCIER
Les fourchettes de rémunération sont formalisées au cours de l'année 2026. Leur respect est ensuite contrôlé à chaque embauche.

2.1.3. Neutralisation de l'effet des congés familiaux dans la rémunération variable et l'atteinte des objectifs commerciaux

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société se fixe pour objectif de garantir que les absences liées à la maternité, à la paternité ou à l'adoption n'entraînent aucun désavantage dans la détermination de la rémunération variable.

MESURES
À cet effet, elle veillera à neutraliser les périodes d'absence pour congé maternité, paternité ou adoption dans le calcul de la part variable et dans l'appréciation de l'atteinte des objectifs commerciaux.
Les modalités de calcul de la rémunération variable tiendront ainsi compte de ces absences au moyen d'une proratisation neutre, afin de ne pas pénaliser les salariés concernés.

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur la part des congés concernés neutralisés dans le calcul de la part variable, avec une cible de 100 % de congés neutralisés.

ÉCHEANCIER
Cette neutralisation s'applique à chaque campagne de rémunération variable, à compter de 2027.

2.1.4. Garantir le maintien des augmentations au retour de congé maternité ou d'adoption

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société entend maintenir l'augmentation systématique de la rémunération des salariées à leur retour de congé maternité ou d'adoption, afin de préserver la note maximale de 15/15 obtenue à l'indicateur n° 3 de l'Index de l'égalité professionnelle.

MESURES
À cet effet, elle veillera à garantir à toute salariée de retour de congé maternité ou d'adoption une augmentation de rémunération au moins égale à la moyenne des augmentations perçues, pendant la durée de son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur la part des salariées augmentées à leur retour de congé maternité, avec une cible de 100 %, permettant le maintien de l'indicateur n° 3 à 15/15.

ÉCHEANCIER
Un suivi sera assuré à chaque retour de congé ainsi que sur une base annuelle.

ARTICLE 2.2 – LES MESURES RELATIVES A L'EMBAUCHE - ***Sélection finale mixte pour les recrutements de cadres, d'experts seniors et de fonctions d'encadrement***

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société se fixe pour objectif de renforcer la mixité dans les fonctions et niveaux où un sexe est sous-représenté, notamment en favorisant l'accès des femmes aux fonctions d'expertise senior et de direction de département, et l'attractivité des fonctions support auprès des candidatures masculines.

MESURES
À cet effet, la Société s'engage à ce que, pour tout recrutement de cadre, d'expert senior ou de fonction d'encadrement, la sélection finale soit mixte, c'est-à-dire qu'elle comporte, lorsque le vivier le permet, au moins une candidature de chaque sexe au stade des entretiens finaux.

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur deux indicateurs :

- la proportion de recrutements de cadres et d'experts seniors pour lesquels la sélection finale a comporté au moins une candidature de chaque sexe, avec un objectif de 100 % lorsque le vivier le permet, et
- la répartition entre les femmes et les hommes des personnes recrutées, par filière.

ÉCHEANCIER
Cette action s'applique à chaque recrutement et ce, dès 2026.

ARTICLE 2.3 – LES MESURES RELATIVES A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

2.3.1. Revue annuelle des promotions par sexe

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société se fixe pour objectif de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux promotions professionnelles, avec une cible d'au moins quatre femmes sur dix parmi les plus hautes rémunérations, ce qui porterait l'indicateur n° 4 de l'Index à 10/10, d'ici 2028.

MESURES
À cet effet, la Société s'engage à réaliser une revue annuelle des promotions par sexe et à porter une vigilance particulière à l'accès des femmes aux comités et aux fonctions de direction, afin de prévenir tout « *plafond de verre* ».

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur le taux de promotion des femmes et des hommes ainsi que sur le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

ÉCHEANCIER
Cette revue sera réalisée chaque année à partir de 2027.

2.3.2. Représentation équilibrée au sein de l'instance dirigeante

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société entend également tendre vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein de son instance dirigeante.

MESURES
Elle se fixe ainsi pour objectif d'atteindre au moins 30 % de femmes au sein de cette instance en 2027, puis de porter cette proportion à 40 % en 2029.

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur la part de femmes au sein de l'instance dirigeante.

ÉCHEANCIER
La Société vise une part d'au moins 30 % de femmes au sein de l'instance dirigeante en 2027 et d'au moins 40 % en 2029.

ARTICLE 2.4 – LES MESURES RELATIVES A LA CLASSIFICATION - ***Analyse annuelle des écarts de classification***

OBJECTIF DE PROGRESSION
La Société se fixe pour objectif de garantir un niveau de classification identique entre les femmes et les hommes à formation, expérience, responsabilité et compétences équivalentes.

MESURES
À cet effet, la Société s'engage à analyser chaque année les écarts de classification entre les femmes et les hommes à poste équivalent, à partir de l'Index et du rapport de situation comparée intégré à la BDESE, et à corriger les écarts non justifiés.

INDICATEUR CHIFFRE DE SUIVI
Le suivi de cette action repose sur l'écart de classification entre les femmes et les hommes par filière et sur le nombre d'écarts non justifiés corrigés.

ÉCHEANCIER
Cette analyse est réalisée chaque année.

ARTICLE 3 – OBJECTIFS DE PROGRESSION PAR INDICATEUR
Le niveau de résultat de la Société étant inférieur à 85 points, un objectif de progression est fixé, en application des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail, pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Indicateur	Résultat 2025	Objectif de progression	Échéance
1 – Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	0 / 40	Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail de valeur égale et porter l'indicateur à un niveau permettant d'atteindre un niveau de résultat global d'au moins 75 points sur 100.	Dans les délais prévus à l'article L. 1142-9 et L. 1142-10 du Code du travail
4 – Salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5 / 10	Compter au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, soit l'indicateur porté à 10/10	2028 au plus tard

Les indicateurs n° 2 (35/35) et n° 3 (15/15), ayant atteint la note maximale, ne font pas l'objet d'un objectif de progression. La Société veille donc à leur maintien par les actions prévues à l'article 2,

Les objectifs sont réexaminés chaque année au vu des résultats de l'Index, et demeurent publiés jusqu'à l'obtention d'un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

ARTICLE 4 – INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE, DEPOT ET PUBLICITE

Les mesures de correction et les objectifs de progression faisant l'objet de la présente décision ont été présentés au comité social et économique lors de sa réunion du 27 août 2026.

Le comité a rendu ses avis le 6 octobre 2026. La présente décision est ainsi prise après consultation du comité social et économique.

La présente décision sera portée à la connaissance des représentants du personnel et mise à leur disposition dans la BDESE.

Elle fera l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Les mesures de correction et les objectifs de progression seront également publiés sur le site internet de la Société, sur la même page que les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et portés à la connaissance des salariés.

ARTICLE 5 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE LA DECISION UNILATERALE

La présente décision entre en vigueur à compter de sa signature. Les mesures qu'elle définit s'appliquent jusqu'à ce que la Société atteigne un niveau de résultat au moins égal à 75 points à l'index égalité professionnelle. Elle fait l'objet d'une révision annuelle, à l'occasion de la publication de l'index, afin d'adapter les mesures aux résultats obtenus et aux évolutions de l'entreprise.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Signé par :
Blandine Gernandt
C404DABEA9A8405...

_____

Pour la direction de CHRISTIE'S France SAS
Madame Blandine Gernandt
Directrice des ressources humaines