

FRENCH VERSION	ENGLISH VERSION
Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, et les décrets d'application, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier l'index de « l'égalité professionnelle femmes - hommes ». La méthodologie de calcul d'index est destinée à mesurer des écarts selon une définition d'indicateurs définis par décret. L'index attribue aux entreprises un score sur 100 points en fonction de quatre critères dans le cas de la Société « Fastenal Europe Fr » (France). Si le résultat est en deçà de 75/100, les entreprises sont tenues d'engager des actions de correction. Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont calculés. Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus, au total, par la Société est inférieur à 75 points, le niveau de résultat global ne peut être déterminé pour la période de référence considérée. Nombre maximum de points pouvant être obtenus par la Société hors indicateurs incalculables : 45/100. Pour l'année 2025, le score global de la Société « Fastenal Europe Fr » (France) est incalculable. Les résultats pour chacun des indicateurs sont les suivants : • Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie professionnelle : INCALCULABLE (<i>l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs</i>) ; • Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 35 points sur 35 ; • Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris : INCALCULABLE (<i>aucune des salariées de l'effectif pris en compte n'est revenue de congé de maternité au cours de la période de référence</i>) ; • Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 points sur 15.	Pursuant to French Law n°2018-771 of September 5, 2018, for the freedom of choosing one's future career, French Law n°2021-1774 of December 24, 2021, on professional and economic equality and decrees, companies with at least 50 employees are required to calculate and publish the "professional gender equality index". The index calculation methodology is designed to measure differences according to a definition of indicators defined by decree. The index awards companies a score out of 100 points based on four criteria in the case of the Company "Fastenal Europe Fr" (France). Should the score be under 75/100, companies are required to set up corrective measures. When one or several indicators cannot be calculated, the remaining indicators are calculated. However, if the maximum number of points that the company can obtain in total is less than 75 points, the overall result level cannot be determined for the reference period concerned. Maximum number of points that can be obtained by the Company excluding non-calculable indicators: 45/100. For the year 2025, the global score of the Company "Fastenal Europe Fr" (France) is undeterminable. The results for each indicator are as follows: • Average gender pay gap per age bracket and by equivalent job category: UNDETERMINABLE indicator (<i>the total number of employees considered is less than 40% of the workforce taken into account for calculating all the indicators</i>); • Gender individual pay rise gap: 35/35; • Percentage of employees who benefited from a pay raise in the year of their return from maternity leave, if raises occurred during the period in which the leave was taken: UNDETERMINABLE indicator (<i>none of the employees included in the calculation returned from maternity leave during the reference period</i>); • Number of employees of the under-represented sex among the 10 highest-paid employees: 0/15.

Total : INCALCULABLE

Les objectifs de progression sont les suivants :

- Résorber les inégalités salariales : veiller à l'absence de discrimination et contrôler la répartition salariale pour s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions [écart de rémunération entre les femmes et les hommes] ;
- Préserver l'évolution salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption : entretien professionnel systématique au retour de la salariée, vérification de l'étendue des augmentations salariales légales et conventionnelles à appliquer au retour de la salariée et application de l'augmentation, le cas échéant, le mois suivant le retour [salariées bénéficiant d'une augmentation l'année suivant leur retour de congé de maternité] ;
- Recrutement non discriminatoire : sensibiliser les managers sur la non-discrimination à l'embauche [salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations].

Total: UNDETERMINABLE

The progress objectives are as follows:

- Reducing wage discrepancies: ensure non-discrimination and monitor wage breakdown to guarantee that women and men benefit from the same conditions [gender pay gap];
- Preserve women's salary progression following periods of maternity or adoption leave: systematic professional development review upon the return to work, verification of the extent of the statutory and collective wage increases to be applied upon the employee's return, and application of the increase, where applicable, in the month following the return [employees benefiting from an increase in the year following their return from maternity leave];
- Non-discriminatory hiring: sensitize managers to non-discrimination and professional equality [employees of the under-represented gender among the 10 highest-paid employees].