



part of eex group

European Energy Exchange AG

Gender equality index

February 2025



Gender equality index

Last update: March 2025

EEX AG Group has been proactively committed to promoting diversity, equality and inclusion for over 10 years. We want to create an equal and inclusive work environment where everyone has a place and can thrive, whatever their identity, culture, background or situation.

In 2018, the law for the Freedom to Choose one's Professional Future has introduced the professional equality index. This index measures gender equality through five main topics: leadership and talent pool, equality and equal pay and inclusive culture out of 100 points, based on the following criteria:

1. Gender pay gap,
2. Difference in the rate of individual increases
3. Number of female employees receiving a raise following maternity leave
4. Parity among the 10 highest salaries.

Index / score name	Value
Gender pay gap indicator– Analysis of yearly remunerations per Gender, Category and Age.	38/40
Individual wage increase rate gap indicator – Analysis of wage increases (in %) per Gender and Category	35/35
percentage of employees who received a wage increase in the year following their return from maternity leave	NC
number of employees of the under-represented gender in the 10 highest paid	5/10

Gender Equality Index

EEX Paris

92/100

Reference period:

01/01/2024 to 31/12/2024

For further information, please contact our expert in Paris:

Manon SAMOT

HR Business Partner

Manon.samot@eex.com

Indice d'égalité homme/femme

Dernière mise à jour : mars 2025

Depuis plus de 10 ans, le groupe EEX AG s'est engagé de manière proactive à promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion. Nous souhaitons créer un environnement de travail égalitaire et inclusif où chacun a sa place et peut s'épanouir, quelle que soit son identité, sa culture, son origine ou sa situation.

En 2018, la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l'indice d'égalité professionnelle. Cet indice mesure l'égalité entre les femmes et les hommes à travers cinq grands thèmes : le leadership et le management de talents, l'égalité (notamment salariale) ainsi que la culture inclusive sur 100 points, en fonction des critères suivants :

1. Écart de rémunération entre hommes et femmes,
2. Différence dans le taux des augmentations individuelles,
3. Nombre de femmes salariées ayant bénéficiées d'une augmentation de salaire après un congé de maternité
4. Parité entre les 10 salaires les plus élevés.

Nom de l'indice / du score	Valeur
Indicateur d'écart de rémunération entre les sexes - Analyse des rémunérations annuelles par sexe, catégorie et âge.	38/40
Indicateur d'écart de taux d'augmentation salariale individuelle - Analyse des augmentations salariales (en %) par sexe et par catégorie	35/35
pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	NC
nombre d'employés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hauts salaires.	5/10

Indice d'égalité homme/femme

EEX Paris

92/100

Période de référence :

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Pour plus d'informations, veuillez contacter notre expert à Paris :

Manon SAMOT

HR Business Partner

Manon.samot@eex.com