

## The French Gender Equality Index

In 2018, the French government introduced legislation which requires French companies and subsidiaries to report Gender Equality Index scores to facilitate gender equality in the workplace. The Gender Equality Index is comprised of five criteria: 1) Wage difference between women and men, 2) Pay increase differences between women and men, 3) Differences in annual promotions, 4) Pay increase upon return from maternity leave, and 5) Number of women amongst the top 10 earners of the company. At Wabtec, we believe in the importance of diversity in our teams, including gender equality.

Our employees around the world are the foundation of our success. We are committed to creating a diverse and inclusive workforce, where all employees are treated with respect and dignity, and employees feel empowered to be their authentic selves in the workplace.

We are committed to fair pay and strive to be market competitive while ensuring internal equity across our organization. We regularly conduct global pay equity assessments and compensation reviews. We are actively working to hire, promote and retain women in the workplace, through mentoring, coaching and training. We're committed to increasing the number of women in all areas of our business and look carefully at all career opportunities.

2022	NSF	FT AMIENS	FT TOURS	FTSA
1- Pay gap (40)	29	31	36	11
2- Differences in individual pay rises (20) *	35*	20	10	35*
3- Promotion gap (15)	NA	10	0	NA
4- Percentage of employees receiving a pay rise on return from maternity leave (15)	15	15	15	15
5- Number of employees of the under-represented sex among the 10 highest earners (10)	0	0	0	0
<b>Total scores</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>61</b>	<b>61</b>

\* NSF and FTSA are less than 250 employees, criteria 2 and 3 are combined for a target at 35

In Wabtec France, 26% of our workforce are women. To further improve our results and to reduce salary gaps in FTSA and differences in pay rise and promotions, we are conducting additional pay equity analysis and we will improve gender pay equity across all functions. Additionally, we are running talent management reviews and succession plans across all our sites regularly to make sure we create opportunities for gender diversity in each function and at all levels of the organization.

## L'indice Français d'égalité entre les femmes et les hommes

En 2018, le gouvernement français a introduit une législation qui exige que les entreprises et les filiales françaises communiquent les scores de l'Indice d'égalité de genre afin de faciliter l'égalité des sexes sur le lieu de travail. L'indice d'égalité entre les femmes et les hommes est composé de cinq critères : 1) Différence de salaire entre les femmes et les hommes, 2) Différences d'augmentation de salaire entre les femmes et les hommes, 3) Différences dans les promotions annuelles, 4) Augmentation de salaire au retour du congé de maternité, et 5) Nombre de femmes parmi les 10 premiers salaires de l'entreprise.

Chez Wabtec, nous croyons en l'importance de la diversité dans nos équipes, y compris l'égalité des sexes.

Nos employés dans le monde entier sont la base de notre succès. Nous nous engageons à créer un environnement de travail diversifié et inclusif, où tous les employés sont traités avec respect et dignité, et où les employés se sentent habilités à être eux-mêmes sur le lieu de travail.

Nous nous engageons à verser des rémunérations équitables et nous nous efforçons d'être compétitifs sur le marché tout en garantissant l'équité interne dans l'ensemble de notre organisation. Nous procédons régulièrement à des évaluations de l'équité salariale et à des révisions des rémunérations à l'échelle mondiale. Nous travaillons activement à l'embauche, à la promotion et au maintien des femmes sur le lieu de travail, par le biais du mentorat, du coaching et de la formation. Nous nous engageons à augmenter le nombre de femmes dans tous les domaines de notre activité et examinons attentivement toutes les opportunités de carrière.

2022	NSF	FT AMIENS	FT TOURS	FTSA
1- Écart de rémunération (40)	29	31	36	11
2- Différences dans les augmentations individuelles de salaire (20) *	35*	20	10	35*
3- Ecart de promotion (15)	NA	10	0	NA
4- Pourcentage de salariées bénéficiant d'une augmentation de salaire à leur retour de congé de maternité (15)	15	15	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hauts salaires (10)	0	0	0	0
<b>Notes totales</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>61</b>	<b>61</b>

\* Les critères 2 et 3 sont combinés pour un objectif de 35 %.

Au sein de Wabtec France, 26% de nos effectifs sont des femmes. Afin d'améliorer encore nos résultats et de réduire les écarts salariaux dans les FTSA et les différences d'augmentation de salaire et de promotion, nous menons des analyses supplémentaires sur l'équité salariale et nous améliorerons l'équité salariale entre les hommes et les femmes dans toutes les fonctions. En outre, nous procédons régulièrement à des évaluations de la gestion des talents et à des plans de succession sur tous nos sites afin de nous assurer que nous créons des opportunités pour la diversité dans chaque fonction et à tous les niveaux de l'organisation.