



Rapport 2025 sur l'égalité salariale femmes-homme

France

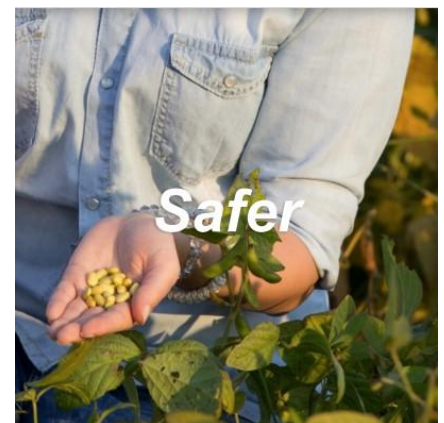
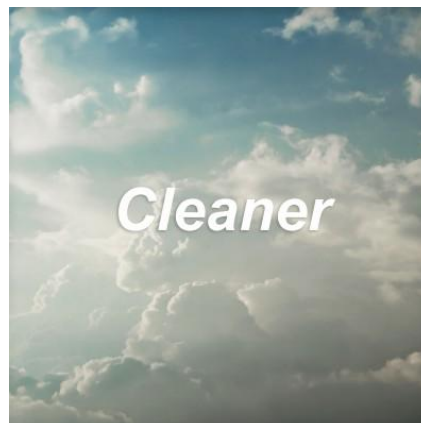
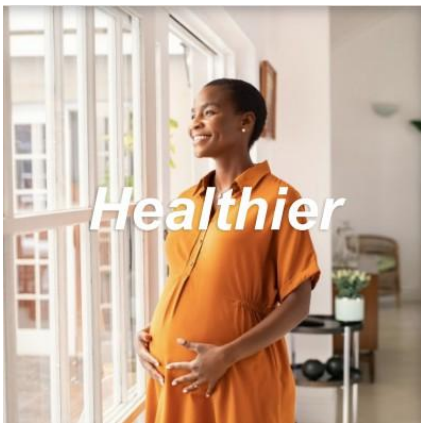
About us

Thermo Fisher Scientific Inc. (NYSE: TMO) is the world leader in serving science, with annual revenue of approximately **\$40 billion**. Our Mission is to enable our customers to make the world healthier, cleaner and safer. Whether our customers are accelerating life sciences research, solving complex analytical challenges, increasing productivity in their laboratories, improving patient health through diagnostics or the development and manufacture of life-changing therapies, we are here to support them. Our global team delivers an unrivaled combination of innovative technologies, purchasing convenience and pharmaceutical services through our industry-leading brands, including Thermo Scientific, Applied Biosystems, Invitrogen, Fisher Scientific, Unity Lab Services, Patheon and PPD.

For more information, please visit
[thermofisher.com](https://www.thermofisher.com)

Contents

Avant Propos	4
Interpretation des résultats	5
Portrait Collaborateurs	6
Publication de notre écart de rémunération	7
Nos données	8/10
Diversité & inclusion	11
Attirer & développer les meilleurs talents	12



Avant Propos

Introduction

Chez Thermo Fisher Scientific, nous sommes fermement engagés en faveur du principe « à travail égal, salaire égal » et de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement est pleinement aligné avec nos valeurs fondamentales et reflète notre conviction qu'une culture fondée sur la diversité, l'inclusion et l'équité permet à nos collaborateurs de s'épanouir, de donner le meilleur d'eux-mêmes et de contribuer durablement au succès de notre entreprise.

La transparence des pratiques de rémunération constitue un levier essentiel pour identifier et comprendre les facteurs à l'origine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En analysant ces indicateurs, nous sommes en mesure de repérer les axes d'amélioration et de mettre en œuvre des actions ciblées visant à réduire ces inégalités dans le temps. Notre démarche en matière de diversité et d'inclusion, intégrée à notre vision d'entreprise, demeure au cœur de cet engagement continu.

Nous sommes convaincus que Thermo Fisher Scientific rémunère ses collaborateurs de manière équitable, en fonction de leurs compétences, de leur expérience, de leurs responsabilités et de leur performance, dans le respect des dispositions légales et de nos politiques internes. Cette approche soutient notre ambition d'attirer, de fidéliser et de développer des talents diversifiés au sein de toutes nos fonctions.

À travers ce rapport, nous présentons les actions mises en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle, notamment en matière de recrutement, de développement de carrière, de représentation dans les fonctions de leadership et de révision des politiques internes. Nous sommes encouragés par les progrès réalisés à ce jour, tout en restant conscients que des efforts supplémentaires demeurent nécessaires.

Nous restons pleinement engagés dans une démarche d'amélioration continue et dans la promotion d'un environnement de travail inclusif, en cohérence avec notre ambition d'être reconnue parmi les entreprises les plus admirées au monde.

Methodologie

Le présent rapport a été établi conformément aux exigences légales françaises relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment aux dispositions du Code du travail et aux textes encadrant l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les calculs présentés reflètent la méthodologie définie par les autorités françaises et s'appliquent aux entités de Thermo Fisher Scientific opérant en France et relevant du champ d'application de l'obligation légale. Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier annuellement leur Index de l'égalité professionnelle, fondé sur des indicateurs définis mesurant les écarts de rémunération, les différences d'augmentations et de promotions, la représentation parmi les plus hautes rémunérations ainsi que le respect des obligations en matière de retour de congé maternité.

Thermo Fisher Scientific confirme que les données utilisées dans le présent rapport sont exactes, complètes et conformes aux exigences réglementaires applicables.



Isabelle Martinez
Director, HR France

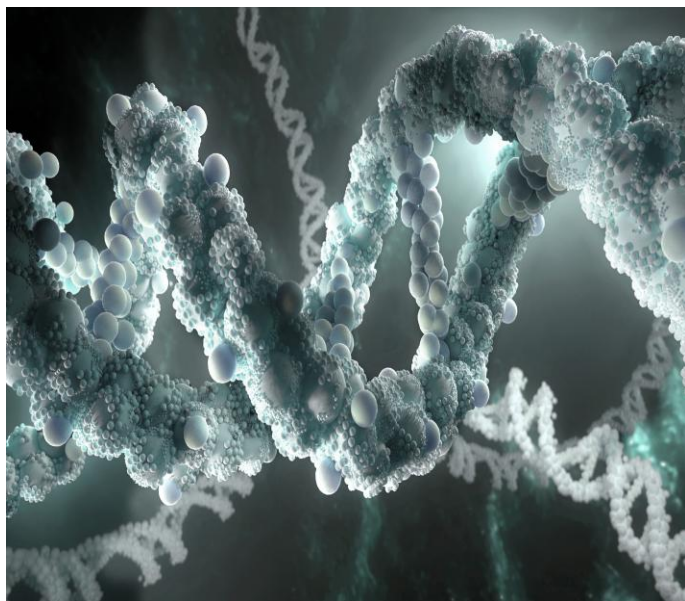
Interpretation de nos résultats

Publication des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La publication des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constitue une obligation légale applicable dans plusieurs pays, dont la France, où les entreprises de 50 salariés et plus doivent évaluer et publier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chez Thermo Fisher Scientific, cette obligation s'applique à nos entités françaises relevant du champ d'application réglementaire et s'inscrit dans notre engagement plus large en faveur de la transparence et de l'amélioration continue en matière d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Les résultats relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes reflètent une comparaison entre la rémunération moyenne de l'ensemble des salariées et celle de l'ensemble des salariés, indépendamment du poste occupé, du niveau hiérarchique, de la fonction ou de l'ancienneté. En conséquence, ces indicateurs ne tiennent pas compte de facteurs individuels tels que les responsabilités spécifiques du poste, l'expertise, l'organisation du temps de travail (y compris le travail posté), la date d'embauche ou d'autres éléments légitimes susceptibles d'influencer le niveau de rémunération individuel.



Écart de rémunération femmes-hommes et égalité salariale

L'existence d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne signifie pas que les femmes et les hommes ne sont pas rémunérés de manière égale pour un même travail. L'égalité de rémunération à travail égal demeure un principe fondamental de notre politique de rémunération.

Chez Thermo Fisher Scientific, les collaborateurs sont rémunérés sur la base de critères objectifs et non discriminatoires, notamment le périmètre du poste, les compétences, l'expérience, les responsabilités et la performance. Notre cadre global de rémunération est régulièrement revu afin de garantir l'équité, la cohérence et l'absence de biais liés au genre ou à toute autre forme de discrimination.

Nous sommes convaincus que les femmes et les hommes occupant des postes identiques, avec des niveaux de responsabilité et d'expérience comparables, sont rémunérés de manière équitable au sein de notre organisation.

L'écart de rémunération observé au sein de notre entreprise ne résulte pas de pratiques salariales inéquitables, mais reflète plutôt des facteurs structurels tels que :

- les différences de représentation entre les femmes et les hommes selon les niveaux de séniorité,
- la répartition des rôles et des expertises,
- et, dans certains cas, des variations dans l'organisation du temps de travail, notamment le travail posté.

Ces éléments influencent les niveaux moyens de rémunération et contribuent à l'écart de rémunération à un niveau agrégé.

La prise en compte de ces facteurs structurels demeure un axe prioritaire de nos actions continues, notamment à travers des initiatives visant à soutenir le développement de carrière, la représentation dans les fonctions de leadership et des opportunités de progression équilibrées pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Portrait Collaborateurs

Développer le leadership féminin



Sabrina Mercier
Responsable du Hub France, Achats Tiers (TPP)

Sabrina a rejoint Thermo Fisher en juin 2017 en tant que superviseuse de l'équipe Export Customer Service en France. Dans un environnement exigeant, sa ténacité à conduire de nouveaux projets et à piloter des équipes a été reconnue, et il lui a été proposé de prendre la responsabilité des opérations et de l'équipe lors de la première mise en œuvre d'un site VMI en France chez Eli Lilly en 2020, au début de la crise COVID.

Le succès de cette expérience dans un contexte particulièrement tendu, ainsi que sa maîtrise des activités liées au commerce international et aux transactions export au cours de ses premières années, ont été soulignés et encouragés par son manager de l'époque.

Ce dernier l'a soutenue et impliquée dans plusieurs projets, notamment le GHE (Global Health Equity business), ce qui l'a conduite à occuper un poste de Manager European Export Customer Service.

Fortement motivée par l'impact qu'elle avait sur les équipes qu'elle encadrait et animée par le besoin de développer continuellement son leadership pour transformer ces expériences en véritables succès, elle a recherché de nouvelles opportunités de développement et a souhaité mieux comprendre les autres dimensions du business, en mettant ses compétences managériales au service de nouvelles équipes.

C'est ainsi qu'elle a rejoint en 2023 le département Achats et pris le poste de Responsable du hub France TPP, qu'elle occupe aujourd'hui.



Sonia Jourda
Directeur, Qualité

Sonia a rejoint Thermo Fisher Patheon il y a deux ans, forte d'une solide expérience dans les opérations industrielles et pharmaceutiques, ainsi que d'une véritable passion pour la transformation et le développement des personnes. Avec près de trois décennies d'expérience dans des environnements de production complexes, elle a construit sa carrière à l'intersection de l'excellence opérationnelle, de la transformation culturelle et de la performance business.

Depuis 2023, elle dirige les opérations du site de Bourgoin-Jallieu, en faisant le lien entre vision long terme et exécution quotidienne, tant sur les activités commerciales que de développement. Elle est animée par la conviction que performance et développement des équipes vont de pair. En favorisant l'autonomie, la responsabilisation et la confiance, elle crée un environnement dans lequel les équipes grandissent, s'approprient leurs missions et délivrent des résultats durables.

Peu après son arrivée chez Thermo Fisher, Sonia a été sélectionnée pour participer au programme **Aspiring GM**, renforçant ainsi sa compréhension du rôle de General Manager et élargissant sa perspective stratégique au sein d'une organisation globale. En 2025, elle a assumé pendant six mois le rôle de General Manager par intérim du site de Bourgoin-Jallieu — une étape significative dans son parcours de leadership et le reflet de l'engagement de l'entreprise à développer le leadership féminin.

À chaque étape de sa carrière, Sonia a démontré qu'un leadership inclusif, une vision claire et la confiance accordée aux équipes sont de puissants leviers de transformation. Elle est particulièrement engagée dans le soutien à la nouvelle génération de leaders et dans l'encouragement des femmes à s'affirmer, à cultiver leur ambition et à tracer leur propre voie.

Publication de notre écart de rémunération femmes-hommes

Vue d'ensemble – France

Thermo Fisher Scientific exploite 13 sites en France. Thermo Fisher Scientific est tenu de publier des informations relatives à l'ensemble de ses entités. Cela inclut également les salariés en télétravail intégral, sans site physique de rattachement. La démographie de notre population en France varie selon les implantations, en fonction de la nature spécifique des activités exercées sur chaque site.

Sites industriels et opérationnels (France)

Thermo Fisher Scientific exploite plusieurs sites industriels et opérationnels à travers la France, soutenant des activités de production essentielles au sein d'environnements réglementés et hautement techniques. Ces sites reposent sur des métiers qualifiés impliquant des organisations du travail spécifiques, des contraintes opérationnelles ainsi que des éléments de rémunération liés aux fonctions exercées.

Dans ces environnements, certains postes techniques et opérationnels ont historiquement attiré davantage d'hommes et connaissent un faible taux de rotation, en raison à la fois de la nature spécialisée des fonctions et de l'attractivité globale des packages de rémunération. Cette composition de la main-d'œuvre peut influencer les résultats globaux en matière d'écart de rémunération, notamment lorsque les éléments de rémunération complémentaires sont pris en compte.

L'ensemble des éléments de rémunération est appliqué de manière cohérente et conformément à la réglementation française. S'ils peuvent avoir un impact sur les niveaux moyens de rémunération, ils ne traduisent pas une différence de rémunération pour des postes comparables. Thermo Fisher Scientific veille à ce que les femmes et les hommes exerçant un travail de valeur égale soient rémunérés de manière équitable, conformément à nos cadres de rémunération et à nos obligations légales.

Les écarts observés reflètent principalement des enjeux structurels de représentation plutôt qu'un traitement inégal. Notre attention reste donc centrée sur :

- Encourager une plus grande représentation féminine dans les métiers techniques
- Soutenir la mobilité interne et le développement des compétences
- Favoriser l'accès aux opportunités d'évolution au sein des opérations

À travers ces actions, nous visons à promouvoir une représentation équilibrée de notre effectif et à inscrire nos progrès dans une démarche d'amélioration durable à long terme.

Sites commerciaux, scientifiques et fonctions supports (France)

Au sein de nos fonctions commerciales, scientifiques et corporate en France, Thermo Fisher Scientific emploie une main-d'œuvre

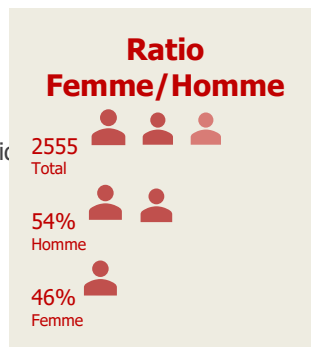
diversifiée couvrant les activités de vente, marketing, support scientifique, R&D, finance, ressources humaines et opérations.

Les femmes sont bien représentées au sein de ces équipes, y compris dans des fonctions professionnelles et managériales. Nos pratiques de recrutement et de promotion visent à garantir un accès équitable à l'emploi, aux opportunités d'évolution de carrière et au développement professionnel, contribuant ainsi à une organisation équilibrée et inclusive.

Les variations observées dans les niveaux globaux de rémunération ou de progression au sein de ces populations peuvent être influencées par plusieurs facteurs, notamment :

- Les mouvements d'effectifs au cours de l'année
- Le calendrier des promotions et des revues salariales
- Les éléments de rémunération variable

Thermo Fisher Scientific suit attentivement ces dynamiques afin de garantir la cohérence et l'équité de ses pratiques en matière de gestion des talents. Lorsque des axes d'amélioration sont identifiés, des actions appropriées sont mises en œuvre en collaboration avec les parties prenantes concernées et les représentants du personnel.





Répartition femmes-hommes – France

Nos données

Que comprend l'écart de rémunération femmes-hommes ?

Moyenne, médiane et principaux indicateurs de l'écart de rémunération femmes-hommes (incluant temps partiel et contrats temporaires)

1	Publication des écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, calculés sur la base d'un taux horaire (ou journalier) comparable.	Thermo Fisher France	
		1,04%	
	En 2024	2.67%	
			
2	Publication des écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, calculés sur la base d'un taux horaire (ou journalier) comparable	98.57%	97.7%
	En 2024	94.5%	93.6%
3	Écart de promotions femmes-hommes — % de femmes / % d'hommes promus.	10.13%	9.83%
	En 2024	10.02%	11.37%
4	% d'augmentations salariales accordées aux femmes au retour ou pendant le congé maternité.	100%	
	En 2024	99.5%	
5	Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.	3,5	
	En 2024	4	
6	Ces exigences permettent de déterminer une note sur 100 en tant que mesure de l'écart de rémunération femmes-hommes. Toute entité juridique obtenant un score inférieur à 75/100 doit mettre en place des actions correctives afin de réduire l'écart. Voici les résultats pour la France, correspondant à la moyenne des Index de l'ensemble des entités juridiques :	Résultats de l'Index >75: 89	
	En 2024	88.4	

Variations d'une année sur l'autre

Les évolutions observées d'une année sur l'autre dans nos résultats relatifs à l'écart de rémunération femmes-hommes peuvent être influencées par des facteurs tels que la composition des effectifs, les recrutements et les départs, ainsi que le calendrier des revues salariales, des promotions et de la rémunération variable. Ces variations reflètent principalement des effets structurels et de temporalité plutôt que des changements dans nos pratiques de rémunération.

Notre écart de rémunération femmes-hommes

En France, l'égalité professionnelle est mesurée à travers l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux exigences légales françaises. Les indicateurs sont calculés sur la base d'une période de référence définie et s'appliquent à l'ensemble des salariés éligibles au sein de chaque entité juridique française.

Écart de rémunération – Moyenne et médiane

Les écarts de rémunération moyens et médians représentent les différences de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation. En France, ces écarts s'expliquent principalement par la répartition des effectifs entre les différents métiers et niveaux de responsabilité. Certains postes techniques et opérationnels, qui peuvent inclure des éléments de rémunération complémentaires, restent historiquement plus masculins et peuvent influencer les résultats globaux.

Écart de bonus – Moyenne et médiane

Il s'agit de la différence entre les bonus moyens versés aux femmes et aux hommes.

Augmentations de salaire

Cet indicateur reflète la proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de la période de référence. Les variations d'une année sur l'autre peuvent dépendre des cycles de revues salariales, des priorités business et du calendrier des décisions individuelles. La répartition des augmentations reste globalement équilibrée entre les femmes et les hommes.

Promotions

L'indicateur des promotions mesure la proportion de femmes et d'hommes ayant accédé à un niveau de poste supérieur au cours de l'année. Les variations peuvent résulter des besoins organisationnels, de la disponibilité des postes et du calendrier des décisions de promotion, reflétant ainsi la dynamique de l'entreprise plutôt que des différences d'accès à la progression professionnelle.

Primes

Cet indicateur reflète la proportion de femmes et d'hommes ayant perçu une prime au cours de la période de référence. L'éligibilité aux primes peut être influencée par la date d'entrée dans l'entreprise, le périmètre du poste ou le calendrier de versement, ce qui peut impacter les résultats d'une année donnée.

Avantages en nature

Cet indicateur mesure la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'avantages en nature. Les écarts éventuels sont principalement liés au type de poste, au niveau de responsabilité ou aux critères d'éligibilité, plutôt qu'à des distinctions fondées sur le genre.

Réduire l'écart

Thermo Fisher Scientific reconnaît que la réduction de l'écart de rémunération femmes-hommes s'inscrit dans une démarche de long terme, qui dépend notamment de la composition des effectifs, de la disponibilité des postes et de la progression des carrières au fil du temps. Notre priorité demeure l'égalité de rémunération à travail égal, la promotion d'un meilleur équilibre femmes-hommes au sein des différentes fonctions, ainsi que l'accès équitable aux opportunités de développement et de leadership. À travers ces actions, nous poursuivons des progrès durables dans la réduction de l'écart.

Synthèse – France

Au cours de l'année écoulée, les résultats de Thermo Fisher Scientific en France témoignent de notre engagement continu en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le score global de l'Index de l'égalité professionnelle demeure stable et largement supérieur au seuil réglementaire, reflétant des pratiques RH cohérentes et conformes au sein de nos entités françaises.

L'écart de rémunération femmes-hommes en France reste très limité et s'explique principalement par la composition des effectifs et la répartition des rôles, plutôt que par des différences de rémunération pour des postes comparables. Les variations observées d'une année sur l'autre en matière de rémunération, de primes et de promotions sont principalement liées à des dynamiques organisationnelles telles que les recrutements, la mobilité interne et le calendrier des revues salariales et des cycles d'incitation.

Les femmes sont bien représentées au sein des fonctions commerciales, scientifiques et corporate, avec un accès équilibré aux augmentations salariales et aux opportunités de promotion. Lorsque des écarts sont observés, ils reflètent des facteurs structurels — notamment au sein des métiers techniques et opérationnels — plutôt qu'un traitement inégal.

Thermo Fisher Scientific continue de suivre attentivement ces indicateurs et de mettre en œuvre les actions appropriées lorsque nécessaire. Notre priorité demeure l'égalité de rémunération à travail égal, le soutien au développement des carrières et le renforcement de l'équilibre femmes-hommes à tous les niveaux et dans toutes les fonctions, avec pour objectif de progresser durablement dans le temps.

Nos données (Transversal aux entités juridiques)

Thermo Fisher Scientific en France

En 2025, Thermo Fisher Scientific employait en France plus de 2 600 collaborateurs répartis au sein de 13 entités juridiques distinctes. Parmi celles-ci, 11 entités sont couvertes par les obligations réglementaires (les entités de plus de 50 salariés), tandis que 2 entités sont exclues du périmètre en raison de leur effectif.

Thermo Fisher Scientific est donc tenu de publier des données pour chacune des entités juridiques concernées. Vous trouverez ci-dessous les résultats agrégés pour ces 11 entités, ainsi que le détail des résultats pour chaque entité applicable.

Entités juridiques Thermo Fisher de plus de 50 salariés en France (11 calculées / 13 existantes)	Effectif pris en compte par entité	Répartition des rémunérations femmes / hommes dans chaque entité (toutes filières et catégories confondues) (F H)	Écart pondéré de rémunération horaire (ou journalière) femmes-hommes (% négatif en faveur des femmes)	Pourcentage de femmes / d'hommes ayant reçu une augmentation salariale (F H)		Écart pondéré femmes-hommes parmi les salariés ayant reçu une augmentation (% négatif en faveur des femmes)	Proportion de salariées / salariés ayant bénéficié d'une promotion (F H)	Écart pondéré femmes-hommes de rémunération horaire parmi les salariés promus (% négatif en faveur des femmes)	Proportion de salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire au retour de congé maternité ou pendant celui-ci (%)	Répartition femmes / hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entité (F H)	Score de l'Index de l'égalité professionnelle
Patheon France Sas	485	€ 51,848.00	-4.10%	99.30%	97.80%	-1.40%	7.20%	-0.80%	100%	4	95
		€ 56,506.00									
PPD France Sas	609	€ 73,402.00	2.50%	98.10%	98.50%	0.60%	9.80%	4.50%	100%	6	92
		€ 80,525.00									
Fisher Scientific Sas	345	€ 53,657.00	4.08%	97.47%	95.92%	-1.73%	10.61%	0.80%	100%	1	85
		€ 65,895.00									
Thermo Electron Sas	370	€ 72,817.00	-0.44%	96.60%	95.70%	-0.58%	12.90%	-5.83%	100%	2	84
		€ 75,766.00									
Cezanne Sas	129	€ 51,722.00	0.70%	100%	100%	0.00%	n.a.	n.a.	n.a.	8	88
		€ 62,033.00									
Fei Sas	136	€ 61,889.00	6.40%	100%	94.20%	-5.80%	n.a.	n.a.	n.a.	2	86
		€ 72,334.00									
Solventum SAS	91	€ 50,007.00	0.90%	100%	100%	0%	n.a.	n.a.	100%	2	93
		€ 52,133.00									
Life Technologies Sas & LSI Sas included	222	€ 76,811.00	9.90%	96.30%	96.50%	0.20%	n.a.	n.a.	100%	3	82
		€ 97,960.00									
The Binding Site France Sas	58	€ 59,898.00	-2.30%	100%	100%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	4	96
		€ 65,698.00									
Thermo Fisher Diagnostic Sas	110	€ 77,883.00	-5.40%	97.90%	98.40%	0.20%	n.a.	n.a.	100%	3	89
		€ 89,862.00									
Total FRANCE Average	2555	€ 62,993.00	0.01%	98.57%	97.70%	-0.85%	10.13%	-0.71%	100%	3.5	89
		€ 71,871.00									

Diversité et Inclusion

Les valeurs 4i de Thermo Fisher Scientific — **Intégrité, Intensité, Innovation et Implication** — guident depuis longtemps les interactions de nos collaborateurs avec nos clients, fournisseurs et partenaires, ainsi qu'entre eux. Ces valeurs 4i constituent le socle même de notre culture et sont essentielles à notre croissance continue. Notre valeur d'**Implication** souligne l'importance de créer des liens pour fonctionner comme une seule équipe mondiale, en valorisant les perspectives uniques et en traitant chacun avec dignité et respect.

La diversité et l'inclusion ne sont pas simplement des initiatives chez Thermo Fisher : elles font partie intégrante de notre identité. Elles sont au cœur de notre culture et jouent un rôle déterminant dans la réussite de notre organisation. Elles permettent à nos collaborateurs de partager ouvertement la richesse de leurs perspectives, créant un environnement où les différences sont réellement valorisées, où l'authenticité est encouragée et où chacun se sent pleinement intégré et en mesure de donner le meilleur de lui-même.

Au cœur de notre mission se trouve la volonté de créer un environnement dans lequel tous les collaborateurs se sentent légitimes et encouragés à contribuer, collaborer et innover. Favoriser une culture inclusive, qui valorise le partage des perspectives uniques et permet à chacun de s'investir pleinement au quotidien, est un facteur clé de

notre succès.

Dans cette dynamique, Thermo Fisher Scientific a mis en place des **Business Resource Groups (BRGs)** afin de renforcer l'engagement des collaborateurs et de soutenir notre Vision 2030. Les BRGs sont des groupes volontaires animés par des collaborateurs et soutenus par l'entreprise, offrant des opportunités de réseautage, de sensibilisation, de partage d'idées et de création de communauté. Ces réseaux dynamiques rassemblent des collaborateurs autour d'intérêts, de convictions, de valeurs et d'expériences partagés, constituant des plateformes essentielles pour renforcer le sentiment d'appartenance au sein de notre organisation.

En mobilisant la diversité des perspectives et des expériences de leurs membres, nos BRGs contribuent à une culture de travail inclusive qui valorise et respecte les différences individuelles. Ils offrent un espace de soutien et de représentation à leurs membres, tout en favorisant l'innovation et la collaboration à l'échelle de l'entreprise. Nos BRGs sont ouverts à l'ensemble des collaborateurs, encourageant les connexions, la sensibilisation et le partage d'idées.

En définitive, les BRGs de Thermo Fisher jouent un rôle clé dans la création d'une organisation cohésive et connectée, où chaque collaborateur se sent encouragé à exprimer ses talents uniques et à s'épanouir.



**49 API
Voices**

Business Resource Group



**African
Heritage**

Business Resource Group



**Family
Support**

Business Resource Group



**Digital
Ready**

Business Resource Group



Gen2Gen

Business Resource Group



Hola!

Business Resource Group



PossAbilities

Business Resource Group



Pride+

Business Resource Group



Veterans

Business Resource Group



**Women's
Empowerment**

Business Resource Group

Attirer et développer les meilleurs talents

Chez Thermo Fisher Scientific, nous sommes convaincus que soutenir et faire progresser des talents exceptionnels est essentiel pour favoriser une véritable inclusion et diversité au sein de l'ensemble de notre organisation. Il ne s'agit pas uniquement de représentation, mais de veiller à ce que chacun ait la possibilité de s'épanouir, de prendre des responsabilités et d'avoir un impact.

Le renforcement de l'inclusion des femmes joue également un rôle clé dans la réduction de l'écart de rémunération femmes-hommes, et nous sommes profondément engagés à poursuivre ces progrès.

Nous accordons une attention particulière au développement des talents féminins à travers des opportunités de formation significatives et des échanges de carrière structurés et constructifs. Nos leaders sont encouragés à dépasser les approches traditionnelles et à rechercher des profils et des perspectives diversifiés, tant dans le cadre du recrutement interne qu'externe. Nous réexaminons régulièrement notre stratégie de gestion des talents afin de garantir qu'elle demeure inclusive, équitable et tournée vers l'avenir.

La constitution d'un solide vivier de futures dirigeantes constitue également une priorité. Grâce à une planification réfléchie des successions et à l'engagement remarquable de nos Business Resource Groups (BRGs) — notamment nos réseaux Women's BRG, African Heritage, Family Support et Pride+ — nous créons des parcours permettant aux femmes de progresser et d'accéder à des postes de leadership. Ces groupes concrétisent notre engagement à travers des événements et initiatives inspirants, tels que les sessions « Women in STEM » et des partenariats avec des écoles et

universités qui permettent à de jeunes femmes de rencontrer des scientifiques, des dirigeants et des leaders d'opinion illustrant les opportunités qui s'offrent à elles.

Notre programme unique et pratique d'éducation aux STEM est proposé aux jeunes apprenants dans nos communautés locales par nos collaborateurs, qui inspirent les générations futures à envisager des carrières scientifiques et technologiques. Notre groupe Community Partnership continue de mobiliser des collègues pour participer bénévolement à des événements STEM à travers le pays, en leur offrant du temps dédié rémunéré afin de garantir l'accessibilité de ces initiatives.

Nous poursuivons également nos investissements dans le développement de chaque collaborateur grâce à une offre riche de formations et d'opportunités d'apprentissage. Au cœur de cette démarche se trouve Thermo Fisher University, notre plateforme interne de formation, qui permet à chacun d'accéder facilement à des contenus adaptés pour atteindre ses objectifs professionnels. En complément, notre programme annuel de formation à l'éthique et à la diversité rappelle notre responsabilité collective de promouvoir l'inclusion et de renforcer la représentation féminine au sein de Thermo Fisher.

Nous sommes fiers des progrès accomplis dans notre parcours en faveur de l'inclusion — tout en étant conscients que des efforts supplémentaires sont toujours nécessaires. Nous restons déterminés à repousser les limites, à innover dans nos approches et à proposer des expériences exemplaires qui permettent à chacun de s'épanouir à chaque étape de sa carrière.

Ensemble, nous continuerons à bâtir une culture inclusive qui soutient l'égalité femmes-hommes, renforce nos communautés et permet à tous nos collaborateurs de réaliser pleinement leur potentiel.

Integrity



Intensity



Innovation



Involvement

