

# Index de l'égalité professionnelle 2025

Google Cloud France | 1er mars 2026

Google a pour mission d'organiser les informations à l'échelle mondiale dans le but de les rendre accessibles et utiles à tous. Nous avons besoin que nos salariés soient à l'image des utilisateurs que nous servons.

L'équité est essentielle dans tout ce que nous faisons chez Google, et cela s'étend à nos salariés. Nos politiques de rémunération, de performance et de promotion sont fondées sur ce que font les Googlers et non sur ce qu'ils ou elles sont.

Nous attachons une attention particulière à notre politique de rémunération en procédant, tous les ans depuis 2012, à des analyses d'égalité salariale entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale. Nous avons conduit notre dernière analyse en 2025. Cette analyse permet d'identifier les éventuelles différences de salaire inexplicables entre les femmes et les hommes, et nous avons ajusté les salaires à la hausse, si nécessaire, avant que les salaires 2026 soient effectifs. Ces analyses et ajustements démontrent que nous n'avons pas de différence de salaire statistiquement significative au niveau mondial.

## Index de l'égalité femmes-hommes en France

Depuis mars 2019, les employeurs du secteur privé ayant une entité juridique en France et comptant au moins 250 employés sont soumis à un système d'évaluation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Chaque année, les employeurs doivent maintenant mesurer les 5 indicateurs suivants, liés aux écarts entre les femmes et les hommes : le pourcentage des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, l'écart concernant le taux des augmentations salariales individuelles entre les femmes et les hommes, l'écart concernant le taux de promotion entre les femmes et les hommes, le pourcentage de femmes bénéficiant d'une augmentation salariale au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité, et le nombre d'employés du sexe sous-représenté parmi les 10 employés les mieux rémunérés.

Google Cloud France réalise un score total de **94 sur 100** sur ces 5 indicateurs<sup>1</sup>. Cette performance souligne nos efforts constants visant à garantir une rémunération équitable à nos salariés.

---

<sup>1</sup> Détail des indicateurs: Écart de rémunération (indicateur n°1) : 34/40 ; Écart de taux d'augmentations (indicateur n°2) : 20/20 ; Écart de taux de promotion (indicateur n°3) : 15/15 ; Augmentation post-congés maternité (indicateur n°4) : 15/15 ; Répartition F/H parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise (indicateur n°5) : 10/10.