



# Rapport sur la transparence salariale chez Apple en Colombie-Britannique (Canada)

2024 - 2025

# Rapport sur la transparence salariale chez Apple en Colombie-Britannique (Canada) 2024 - 2025

## Nous veillons à l'équité salariale pour tout notre personnel, où qu'il se trouve.

L'équité salariale est l'un des piliers de la politique de rémunération d'Apple. Depuis 2017, Apple maintient l'équité salariale entre les genres au sein de son personnel. L'écart salarial présenté dans le présent rapport et l'équité salariale sont deux mesures distinctes. L'écart salarial est la différence de salaire moyen ou médian entre les hommes et les femmes et ne tient pas compte des facteurs valides qui influencent le salaire. L'équité salariale évalue, au moyen de modèles statistiques rigoureux, si des différences salariales existent entre les hommes et les femmes quand on tient compte de facteurs tels que le poste, l'expérience, les qualifications, le lieu d'emploi, l'étendue des responsabilités, les fonctions du poste et le rendement.

Pour assurer l'équité salariale, Apple effectue périodiquement des évaluations approfondies de la rémunération globale et des primes discrétionnaires. Durant notre processus de planification annuelle de la rémunération, nous nous appuyons sur des analyses pour évaluer les taux de promotion, la répartition des notes de rendement et les indicateurs de paie des femmes comparativement aux hommes. De plus, chaque année, dans le cadre de notre processus d'évaluation de l'équité salariale, l'équipe de spécialistes de la rémunération d'Apple collabore avec un tiers indépendant afin d'élaborer et d'appliquer des modèles statistiques servant à évaluer et à éliminer les écarts de rémunération globale basés sur le genre.

## Nos programmes de rémunération globale sont conçus de manière réfléchie et reflètent nos valeurs.

Chez Apple, tous les membres du personnel jouent un rôle important. C'est pourquoi nos programmes de rémunération globale sont conçus pour nous aider à recruter et retenir les meilleurs talents. Nous offrons une rémunération parmi les plus concurrentielles du marché. Pour chacun des postes chez Apple, nous révisons périodiquement la rémunération pour nous assurer qu'elle est concurrentielle. Nous offrons également une vaste gamme d'avantages sociaux exceptionnels pour permettre aux membres du personnel de veiller à leur bien-être, de planifier leur avenir, d'acquérir de nouvelles compétences, de prendre congé pour prendre soin d'eux-mêmes ou de proches, de fonder une famille, et plus.

## Nous nous appuyons sur la culture spéciale d'Apple qui repose sur la dignité, le respect et l'égalité des chances.

Chez Apple, notre force provient depuis toujours de l'embauche des meilleurs talents et de la promotion d'une culture de collaboration au sein de laquelle des gens de perspectives et de parcours variés s'unissent pour créer quelque chose de magique pour notre clientèle, encore et toujours. À cette fin, nous restons déterminés à appliquer des pratiques de recrutement et de rétention des talents qui favorisent les occasions pour les femmes à l'échelle d'Apple, y compris dans des postes de direction et des postes techniques, ce qui nous permettra de réduire l'écart salarial. Nous allons continuer à travailler ensemble afin de créer une culture d'appartenance où tout le monde peut exceller et à incarner les valeurs qui font depuis toujours qui nous sommes.

# Nos données

|                                                                                         |                 | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------|--------|
| Écart dans le salaire horaire – Ensemble du personnel                                   | Moyenne         | 1      | 0,76   |
|                                                                                         | Médiane         | 1      | 0,85   |
| Écart dans les primes                                                                   | Moyenne         | 1      | 0,42   |
|                                                                                         | Médiane         | 1      | 0,03   |
| Heures supplémentaires                                                                  | Moyenne         | 1      | 0,81   |
|                                                                                         | Médiane         | 1      | 0,59   |
| Heures supplémentaires payées<br>(Écart en comparaison au groupe de référence : Hommes) | Moyenne         |        | -2,3   |
|                                                                                         | Médiane         |        | -3,4   |
| Recevant des primes                                                                     |                 | 65%    | 50%    |
| Recevant des heures supplémentaires payées                                              |                 | 58%    | 75%    |
| Quartiles salariaux                                                                     | Supérieur       | 79%    | 21%    |
|                                                                                         | Supérieur moyen | 59%    | 41%    |
|                                                                                         | Inférieur moyen | 56%    | 44%    |
|                                                                                         | Inférieur       | 58%    | 42%    |

*\*Les données d'écart sont présentées sous forme de pourcentage; un écart positif favorise les hommes et un écart négatif favorise les femmes.*

