

Analyse de l'Index d'Égalité Professionnelle OpenText France 2025

OpenText France est heureuse de publier son index d'égalité professionnelle pour l'année civile 2025. Deux entités juridiques sont présentes en France et leurs résultats sont présentés séparément ci-dessous.

OpenText SARL

Le score 2025 d'OpenText SARL est une nouvelle fois de **98 %**, bien au-dessus de la moyenne nationale et des exigences légales. Cet excellent résultat reflète les efforts du Groupe pour promouvoir l'inclusion et la carrière des femmes, ainsi que notre vigilance constante en matière de conception des programmes de rémunération, de gouvernance et d'égalité des opportunités salariales pour nos meilleurs talents.

Score par indicateur pour OpenText SARL :

- **Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pondéré par tranche d'âge** – Avec un écart moyen de 1,5 % sur les rémunérations perçues en 2025, OpenText obtient **38/40 points**.
- **Écart dans les taux d'augmentations salariales entre femmes et hommes** – OpenText obtient **35/35 points**.

- **Nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux payés** – OpenText obtient **10/10 points**, soit **100 %**.

Total : 83/85 points (98 %)

L'équité salariale et l'égalité des chances sont au cœur de nos objectifs. Nos programmes de rémunération sont conçus et gouvernés pour garantir « à travail égal, salaire égal » – depuis les pratiques de recrutement jusqu'à l'évolution professionnelle au sein de rôles comparables. Lors de la conception des programmes de rémunération variable, nous nous concentrons exclusivement sur des résultats mesurables plutôt que sur des critères subjectifs, assurant ainsi une véritable équité dans les opportunités et dans les récompenses liées aux performances de l'entreprise.

OpenText SARL a de nouveau maintenu ses excellents résultats dans l'index d'égalité. Ce résultat, très supérieur aux standards du secteur technologique, s'explique principalement par la performance remarquable de nos collaboratrices commerciales et par la forte proportion de femmes occupant des postes de direction au sein d'OpenText France. Cela démontre encore une fois l'importance d'attirer une main-d'œuvre diversifiée et de faire confiance aux femmes pour assumer des rôles de leadership.

Micro Focus SAS

Le score correspondant pour notre entité récemment acquise, Micro Focus SAS, est de **52 % pour l'année civile 2025**, un niveau inférieur aux ambitions d'OpenText. Bien qu'il s'agisse d'une amélioration par rapport à 2024, des progrès significatifs restent nécessaires.

Score par indicateur pour Micro Focus SAS :

- **Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pondéré par tranche d'âge** – Micro Focus présente un écart de 19 %, soit un score de **2 points** à l'index.
- **Écart dans les taux d'augmentations salariales entre femmes et hommes** – Micro Focus obtient **35 /35 points**, soit **100 %**.
- **Augmentations salariales accordées aux femmes de retour de congé maternité** – Micro Focus obtient le maximum, soit **15 points**.

- **Nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés** – Micro Focus obtient **0/10 points**, soit **0 %**.

Total : 52/100 points (52 %)

Nous pouvons appliquer à notre entité Micro Focus plusieurs enseignements tirés de l'expérience d'OpenText. Même s'il n'existe pas d'écart salarial pour des postes équivalents, il est essentiel d'augmenter la représentation des femmes dans les équipes de management et de ventes, où elles sont sous-représentées, en particulier dans les postes les plus seniors. Nous travaillerons avec nos dirigeants locaux, les représentants du personnel et les équipes Talent pour mettre en place des engagements concrets et publics afin d'y parvenir. Ce sera un élément central de notre planification de la main-d'œuvre et de notre stratégie de développement commercial.

Perspectives

Chez OpenText, nos ambitions globales s'inscrivent dans un contexte plus large. Nous sommes convaincus que l'avenir repose sur une croissance durable et inclusive. En favorisant un environnement inclusif, nous plaçons la réussite des employés au centre de nos priorités et créons une culture qui soutient et valorise la progression des femmes chez OpenText. Nous atteindrons nos objectifs grâce à des stratégies ciblant un recrutement, une embauche et une rétention équitables, ainsi qu'à des programmes de développement professionnel, de réseautage et de mentorat. Nous offrons également des avantages inclusifs, des options d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et des réseaux d'employés tels que **Worldwide OpenText Women (WOW)**, qui favorisent le mentorat et la cohésion communautaire.

Nous continuerons à faire évoluer notre organisation vers un modèle plus équilibré et nous nous engageons à développer et promouvoir des talents diversifiés, dans un environnement où ils se sentent reconnus et où leurs carrières peuvent s'épanouir. Nous sommes convaincus que nous disposons du leadership et des programmes nécessaires pour relever ce défi à l'avenir.

2025 OpenText France Gender Pay Index Commentary

OpenText France is pleased to be publishing our equality index for the 2025 calendar year. Two legal entities are present in France and their results are shown separately below.

OpenText SARL

The 2025 OpenText SARL score, **is once again 98%**, far above the national average and the legal requirements. This excellent result reflects the Group's efforts to promote inclusion and women's careers and our continued vigilance in pay program design, governance, and the pay opportunity for our top performers.

Score by Indicator for OpenText SARL:

- The average gap in total remuneration between women and men weighted by age group – With a 1.5% difference in average compensation received in 2024, OpenText scored 38 out of 40 points
- The difference in the rates of salary increases between men and women - OpenText scored 35 out of 35 points
- Number of women amongst the top 10 highest paid employees in the business - OpenText scored 10 out 10 points achieving 100%

Total: 83/85 points (98%)

Equity in pay and opportunity are the cornerstone of what we seek to accomplish. Our pay programs are designed and governed to focus on equal pay for equal work – from hiring practices through to consistency in progression rates for common roles. In designing variable pay for performance awards, we focus only on measurable outcomes rather than subjective measures – ensuring true equity in opportunity and awards tied to business results.

OpenText SARL maintained its very high results in the equity index once again. This result, well above the standards of the technology industry, is mostly due to the strength of our saleswomen and the high proportion of women among directors in OpenText France. This demonstrates once again the need to attract a diverse workforce and trust women to take on leadership roles.

Micro Focus SAS

The corresponding score for our newly acquired business, **Micro Focus is 52%** for calendar year 2025 which is below OpenText's ambitions. While this is an improvement over 2024 further improvement is required.

Score by Indicator for Micro Focus SAS:

- The average gap in total remuneration between women and men weighted by age group - Micro Focus have a gap of 19% points achieving 2% on the index
- The difference in the rates of salary increases between men and women - Micro Focus scored 35 out of 35 points achieving 100%
- On the measure of salary increases awarded to women returning from maternity, Micro Focus scored the maximum 15%
- Number of women and men amongst the top 10 highest paid employees in the business - Micro Focus scored 0 out 10 points achieving 0%

Total: 52/100 points (52%)

There are excellent lessons we can apply to our Micro Focus entity that we have learned in OpenText. Although there is no difference in salary for equivalent positions, it is essential that we increase female representations in Management and Sales team, where they are under-represented, especially in most senior positions. We will work with our local leaders, employee representative and Talent teams to work on concrete and public commitments to make this happen. This will be a key consideration in ongoing workforce planning and business development.

Looking Forward:

At OpenText, our overall ambition also sits in a broader context. We believe the future of growth is sustainable and inclusive. By empowering an inclusive environment, we focus on employee success and creating a culture that supports and advances women at OpenText. We will achieve our ambitions through strategies for equitable recruitment, hiring and retention, and programs for professional development, networking and mentorship. Additionally, we provide inclusive benefits, work/life balance options, and employee networks, such as Worldwide OpenText Women (WOW), that foster sponsorship and community.

We will continue to reshape our workforce at OpenText to a more balanced profile and will strive to develop and promote diverse talent where they feel recognized and where their careers can flourish. We firmly believe we have the leadership and programs to meet this challenge going forward.