



Dream. Design. Deliver.

Compugen Inc.

Rapport 2026 sur la transparence salariale en Colombie-Britannique

Renseignements sur l'employeur

Champ	Détails
Employeur	Compugen Inc.
Adresse	100 Via Renzo Drive, Richmond Hill, ON L4S 0B8
Année de déclaration	2026
Période visée	Du 1er janvier au 31 décembre 2025
Code du SCIAN	54 – Services professionnels, scientifiques et techniques
Nombre de membres du personnel	50–299 (en Colombie-Britannique)

À propos du présent rapport

Le présent rapport a été préparé par Compugen conformément à la loi de la Colombie-Britannique sur la transparence salariale.

Compugen s'engage à favoriser un milieu de travail équitable et inclusif et à promouvoir des pratiques de rémunération équitables. Les résultats du présent rapport, ainsi que les données des prochains cycles de déclaration, contribueront à orienter l'examen continu des programmes de rémunération de l'entreprise.

Méthodologie de déclaration

Les hommes constituent la catégorie de genre de référence pour le calcul des écarts de rémunération dans le présent rapport. Selon les renseignements sur le genre consignés pour les membres du personnel inclus dans le rapport, aucune personne n'était classée dans les catégories « non binaire » ou « inconnu ». Les comparaisons à déclarer sont donc présentées pour les femmes par rapport aux hommes.

Introduction

Le présent rapport porte sur le personnel de Compugen en Colombie-Britannique pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2025. Les données présentées reposent sur les renseignements consignés dans le système de paie de Compugen pendant la période visée.

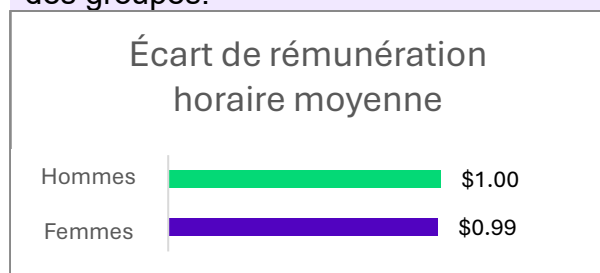
Il compare la rémunération horaire moyenne et médiane, la rémunération des heures supplémentaires, les heures supplémentaires travaillées et les primes des femmes et des hommes. Il présente également le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération horaire.



Rémunération horaire

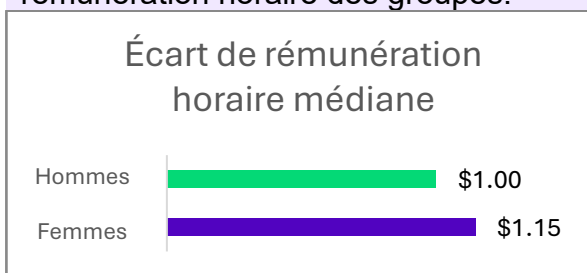
Les résultats de Compugen concernant la rémunération horaire révèlent une quasi-parité de la rémunération horaire moyenne : les femmes gagnent 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Pour la rémunération horaire médiane, les femmes gagnent 1,15\$ pour chaque dollar gagné par les hommes. Ces résultats montrent que la rémunération horaire moyenne était très similaire et que la rémunération horaire médiane des femmes était supérieure à celle des hommes pendant la période visée. **La rémunération horaire exclut les heures supplémentaires et les primes.**

L'« écart de rémunération horaire moyenne » désigne la différence entre les rémunérations horaires moyennes des groupes.



Chez Compugen, en Colombie-Britannique, la rémunération horaire moyenne des femmes est inférieure de 1 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en rémunération horaire moyenne, les femmes gagnent 99 cents.

L'« écart de rémunération horaire médiane » désigne la différence entre les valeurs médianes de la rémunération horaire des groupes.



Chez Compugen, en Colombie-Britannique, la rémunération horaire médiane des femmes est supérieure de 15 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en rémunération horaire médiane, les femmes gagnent 1,15\$.



Rémunération des heures supplémentaires

Chez Compugen, les possibilités et les exigences en matière d'heures supplémentaires varient selon les fonctions et les besoins de l'entreprise. Pendant la période visée, les femmes ont effectué moins d'heures supplémentaires rémunérées que les hommes, soit 11,75 heures de moins en moyenne et 2,25 heures de moins à la médiane. Les différences dans la représentation des genres au sein des fonctions admissibles aux heures supplémentaires et dans le nombre d'heures supplémentaires travaillées peuvent avoir contribué aux écarts observés dans la rémunération des heures supplémentaires.

Conformément à la loi de la Colombie-Britannique sur la transparence salariale, la rémunération moyenne et la rémunération médiane des heures supplémentaires sont calculées à partir de la rémunération totale des heures supplémentaires pendant la période visée. Ces calculs ne tiennent pas compte du nombre d'heures supplémentaires travaillées.

Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées

Écart par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	-11,75
---------------	---------------

Chez Compugen, en Colombie-Britannique, le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par les femmes était inférieur de 11,75 heures à celui des hommes.

La « rémunération moyenne des heures supplémentaires » désigne la moyenne de la rémunération totale des heures supplémentaires pour chaque groupe de genre. Elle ne tient pas compte du nombre d'heures supplémentaires travaillées.

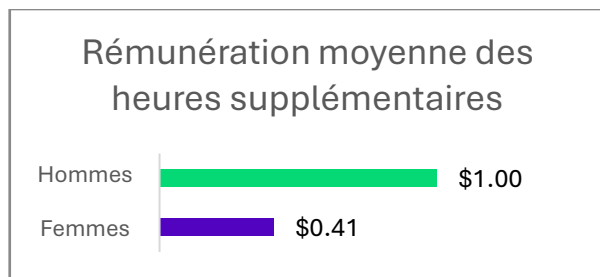
Nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées

Écart par rapport au groupe de référence (hommes)

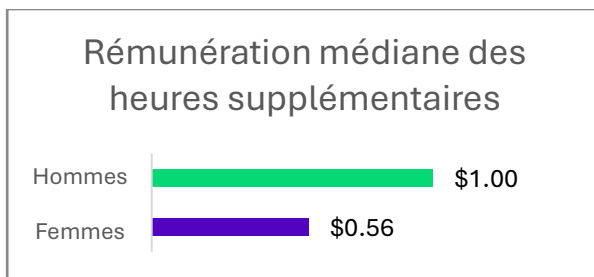
Femmes	-2,25
---------------	--------------

Chez Compugen, en Colombie-Britannique, le nombre médian d'heures supplémentaires travaillées par les femmes était inférieur de 2,25 heures à celui des hommes.

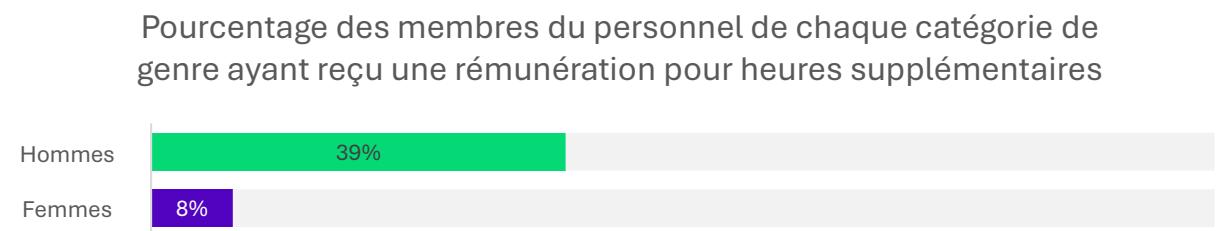
La « rémunération médiane des heures supplémentaires » désigne la valeur médiane de la rémunération totale des heures supplémentaires pour chaque groupe de genre. Elle ne tient pas compte du nombre d'heures supplémentaires travaillées.



Comme pour l'écart dans le nombre d'heures travaillées, la rémunération totale moyenne des heures supplémentaires des femmes était inférieure de 59 % à celle des hommes. Pour chaque dollar reçu par les hommes en rémunération moyenne des heures supplémentaires, les femmes recevaient 41 cents.



Comme pour l'écart dans le nombre d'heures travaillées, la rémunération totale médiane des heures supplémentaires des femmes était inférieure de 44 % à celle des hommes. Pour chaque dollar reçu par les hommes en rémunération médiane des heures supplémentaires, les femmes recevaient 56 cents.



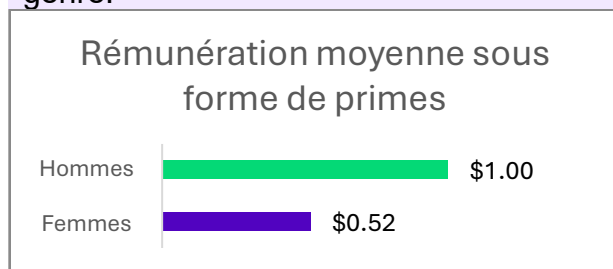
Les écarts déclarés dans la rémunération et le nombre d'heures supplémentaires peuvent refléter des différences dans la répartition des fonctions ainsi que dans l'admissibilité aux heures supplémentaires et les exigences applicables aux femmes et aux hommes. Compugen continuera de suivre ces résultats.



Rémunération d'appoint

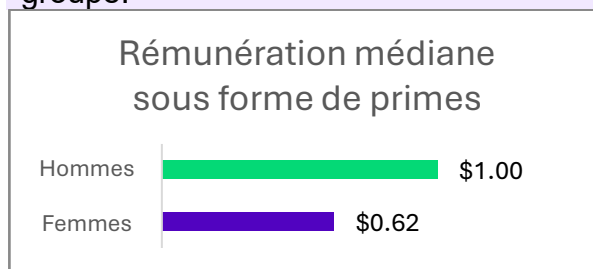
Chez Compugen, l'admissibilité aux primes et aux commissions ainsi que les montants cibles varient selon les fonctions. Les montants versés peuvent être influencés par les résultats obtenus par rapport aux objectifs du régime. Pendant la période visée, 54 % des femmes et 37 % des hommes ont reçu des primes. Toutefois, parmi les membres du personnel ayant reçu des primes, les montants moyens et médians étaient plus élevés chez les hommes. L'écart peut refléter la répartition du personnel entre les fonctions, notamment les différences d'admissibilité à la rémunération variable, de montants cibles, de rémunération à commission et de résultats obtenus.

La « rémunération moyenne sous forme de primes » désigne la moyenne des primes versées pour chaque groupe de genre.



Chez Compugen, en Colombie-Britannique, la rémunération moyenne sous forme de primes des femmes est inférieure de 48 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en primes moyennes, les femmes gagnent 52 cents.

La « rémunération médiane sous forme de primes » désigne la valeur médiane des primes versées pour chaque groupe.



Chez Compugen, en Colombie-Britannique, la rémunération médiane sous forme de primes des femmes est inférieure de 38 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en primes médianes, les femmes gagnent 62 cents.

Pourcentage des membres du personnel de chaque catégorie de genre ayant reçu une prime



Compugen continuera de suivre ces résultats concernant les primes et d'examiner les processus décisionnels connexes.



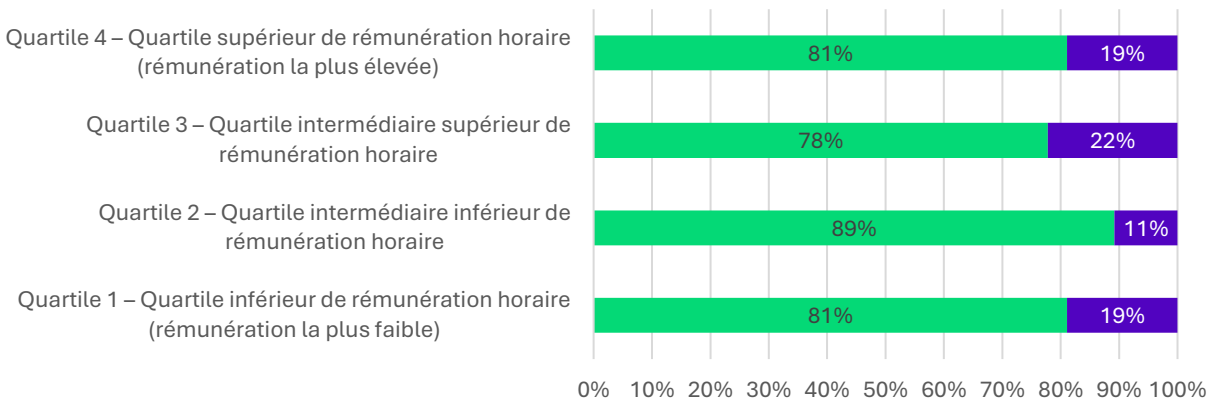
Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération

En Colombie-Britannique, les femmes représentaient 19 % du quartile de rémunération le plus élevé et 19 % du quartile le plus bas. Les hommes représentaient 81 % du quartile le plus élevé et 81 % du quartile le plus bas. Les graphiques ci-dessous présentent la représentation des femmes et des hommes dans les quartiles de rémunération horaire le plus élevé, intermédiaire supérieur, intermédiaire inférieur et le plus bas. À eux seuls, ils n'expliquent pas les écarts de rémunération moyenne ou médiane.

Le « quartile de rémunération » indique le pourcentage de chaque genre dans quatre groupes de taille égale établis selon la rémunération horaire.

Un « quartile de rémunération » est l'un des quatre groupes égaux de membres du personnel, classés de la rémunération horaire la plus basse à la plus élevée. Chaque groupe comprend environ le quart de l'ensemble du personnel.

Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération



Conclusion

Les résultats de Compugen sur la transparence salariale en Colombie-Britannique révèlent une quasi-parité de la rémunération horaire moyenne : les femmes gagnent 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. La rémunération horaire médiane des femmes était plus élevée, soit 1,15\$ pour chaque dollar gagné par les hommes. Les écarts étaient plus importants pour la rémunération totale des heures supplémentaires reçue par les différents groupes de genre : les femmes gagnaient 41 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en rémunération totale moyenne des heures supplémentaires et 56 cents pour la rémunération totale médiane, tout en ayant effectué 11,75 heures supplémentaires rémunérées de moins en moyenne et 2,25 heures de moins à la médiane. Pour les primes, les femmes gagnaient 52 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en moyenne et 62 cents à la médiane. Les femmes représentaient 19 % du personnel et les hommes, 81 %, tant dans le quartile de rémunération horaire le plus élevé que dans le quartile le plus bas.

Ces résultats doivent être examinés en tenant compte de l'influence possible de la répartition des fonctions, des critères d'admissibilité et des besoins de l'entreprise en matière d'heures supplémentaires et de primes. Compugen demeure engagée à favoriser des pratiques de rémunération équitables et transparentes. Comme il s'agit du premier cycle de déclaration de Compugen sur la transparence salariale en Colombie-Britannique, les prochains rapports fourniront des données supplémentaires pour dégager les tendances, évaluer les changements au fil du temps et orienter l'examen continu des programmes de rémunération de l'entreprise.