

DETAIL DE L'INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES – 2021/2022

Le Groupe InVivo porte une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans certaines entités, le calcul brut de l'indicateur ne traduit pas la politique d'égalité mise en place. En effet, une explication technique est nécessaire pour éclairer les résultats : l'indicateur de congé maternité est impacté au moment où l'entreprise ne fait pas de NAO. Par ailleurs, sur l'UES Corporate, le paiement d'une sur-performance sur un périmètre surreprésenté par les hommes influe sur l'indicateur de rémunération.

Pôle Bioline by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation (20 points)	Ecart de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
UES Bioline By Invivo	35	20	15	15	5	90
Soufflet Agriculture	35	20	15	Non calculable	0	82*1

Entités de - de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
Soufflet Vigne	31	35	Non calculable	0	78*1
Soufflet Transports	Non calculable	25	Non calculable	5	Non calculable

*1 Les index obtenant un résultat inférieur à 85 points doivent fixer des objectifs de progression pour les indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale. Voici les actions mises en place :

- ✓ Indicateur Ecart de rémunération : Mobiliser par une note de cadrage les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières avant l'attribution des augmentations individuelles et rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale. 100% des managers seront informés.
- ✓ Indicateur 10 plus hautes rémunérations : Assurer la parité via une évolution des postes occupés par les femmes.

Pôle Episens by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation (20 points)	Ecart de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
Moulins Soufflet	35	20	10	Non calculable	0	76*2
Boulangerie Neuhauser	37	20	15	0	0	72*2

Entités de - de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
Boulangerie de l'Europe	38	35	Non calculable	5	92
Soufflet Biotechnologies	36	35	Non calculable	5	89
Boulangerie Viennoiserie	40	25	Non calculable	0	76*2
A.I.T	8	15	Non calculable	0	27*2
Le Fournil Biterrois	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
Pôle Bakery Soufflet	Non calculable	15	0	10	Non calculable

*2 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

- ✓ Assurer une meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle dans l'évolution des conditions de travail,
- ✓ Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotion ouvertes,
- ✓ Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection à l'embauche,
- ✓ S'assurer de l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation).

Pôle Malterie :

Entité de + de 250 salariés	Ecarts de rémunération (40 points)	Ecarts de taux d'augmentation (20 points)	Ecarts de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
UES Malteries	29	20	15	Non calculable	0	75*3

*3 Voici les grands objectifs du plan d'action mis en place pour rétablir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malteries Soufflet :

- ✓ Sensibiliser davantage les acteurs et actrices du recrutement aux stéréotypes liés au genre afin de les dépasser,
- ✓ Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales,
- ✓ S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le genre, à compétences et expériences équivalentes,
- ✓ Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation).

Pôle Teract by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Ecarts de rémunération (40 points)	Ecarts de taux d'augmentation (20 points)	Ecarts de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
UES Jardiland	39	20	15	15	5	94
UES IVR Support	29	10	15	15	5	74*4
UES Gamm Vert Synergies	36	5	15	Non calculable	0	66*4

Entité de - de 250 salariés	Ecarts de rémunération (40 points)	Ecarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
UES IVR Productions Et Logistiques	36	35	Non calculable	0	84*4

*4 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales et :

- ✓ Faire progresser le résultat de l'indicateur sur les écarts de rémunération de 3 points sur l'UES IVR Support, de 2 points en 3 ans sur l'UES Gamm Vert Synergies et l'UES Production & Logistique,
- ✓ Faire progresser le résultat de l'indicateur sur les écarts de taux d'augmentations individuelles de 3 points sur l'UES IVR Support et de 5 points en 3 ans sur l'UES Gamm Vert Synergies,
- ✓ Faire entrer 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'UES IVR Support, 3 femmes pour l'UES Gamm Vert Synergies et 2 femmes pour l'UES Production & Logistique.

Pôle Wine :

Entités de - de 250 salariés	Ecarts de rémunération (40 points)	Ecarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
UES Cordier Mestrezat	19	35	0	5	59*5
Cordier Excel Trilles	Non calculable	Non calculable	Non calculable	5	Non calculable
Cordier Excel Ucoar	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable

*5 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

- ✓ Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales et faire progresser le résultat de l'indicateur sur les écarts de rémunération de 6 points en 3 ans,
- ✓ Assurer que 100% des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ait, le cas échéant, bénéficié d'une évolution de leur rémunération conformément aux dispositions légales.

Pôle Négoce by InVivo :

Entité de - de 250 salariés	Ecarts de rémunération (40 points)	Ecarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
Socomac	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable

Pôle Corporate :

Entité de + de 250 salariés	Ecarts de rémunération (40 points)	Ecarts de taux d'augmentation (20 points)	Ecarts de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
J. Soufflet	38	20	10	0	0	68*6

Entité de - de 250 salariés	Ecarts de rémunération (40 points)	Ecarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2021/2022
UES Corporate & Autres filiales	33	35	Non calculable	10	92

*6 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

- ✓ Assurer que 100% des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ait, le cas échéant, bénéficié d'une évolution de leur rémunération.
- ✓ Etudier les situations individuelles et réajuster la politique salariale si nécessaire pour résorber les inégalités salariales le cas échéant.
- ✓ Promouvoir les femmes dans les postes à responsabilité et veiller à la parité en termes de rémunération.