

DETAIL DE L'INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES – 2023/2024

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 exemple.

Pôle Bioline by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Écarts de rémunération (40 points)	Écarts de taux d'augmentation (20 points)	Écarts de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2023/2024
UES Bioline By Invivo	37	20	15	15	5	92
Soufflet Agriculture	34	20	15	15	0	84 *1

Entités de - de 250 salariés	Écarts de rémunération (40 points)	Écarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2023/2024
Soufflet Vigne	37	35	15	0	87
Soufflet Transports	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable

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.

*1 Voici les actions mises en place :

- Réduire les écarts de rémunération au sein des groups où les écarts sont les plus marqués
- Faire entrer une femme dans le top 10 des rémunérations de Soufflet Agriculture

Pôle Episens by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Écarts de rémunération (40 points)	Écarts de taux d'augmentation (20 points)	Écarts de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2023/2024
Boulangerie Neuhauser	39	10	15	15	0	79 *2
Boulangerie Viennoiserie Française	40	20	10	Non calculable	0	82 *3
Moulins Soufflet	38	20	15	15	0	88

Entités de - de 250 salariés	Écarts de rémunération (40 points)	Écarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2023/2024
AIT	34	35	15	5	89
Soufflet Biotechnologies (Solyve)	33	35	Non calculable	10	92
Episens by InVivo	0	35	Non calculable	5	47 *4

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

*2 - Assurer une meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle dans l'évolution des conditions de travail ; Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération effective.

- Assurer l'accès à l'égalité de l'évolution des rémunérations des salariés lors des campagnes d'augmentation individuelle.
- Suivre le quota de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, en cas de vacance de poste ou création de postes

*3 - Veiller à une répartition plutôt homogène des promotions entre les femmes et les hommes

- Promouvoir les femmes dans les postes à responsabilité et veiller à la parité en termes de rémunération

*4 - Assurer une meilleure prise en compte de la thématique de l'évolution de carrière des femmes ; Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération effective, mener chaque année une étude des éventuels écarts de rémunération liés au genre

- 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

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 2023/2024
UES Malteries	35	5	15	15	0	70 *5

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

- Réaliser un audit des salaires pour identifier et ajuster les écarts existants et favoriser la diversité lors des processus d'embauche et de promotion, notamment sur nos emplois industriels
- Axer la revalorisation de la rémunération des femmes lors de la prochaine campagne d'augmentations individuelles.
- Dans le cadre du nouveau leadership model SouffletMalt, mettre en place des modules spécifiques (coaching ou mentorat) destinés aux femmes.

Pôle Teract :

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 2023/2024
UES Jardiland	39	20	10	15	5	89
UES IVR Support	31	20	15	15	5	86
UES Gamm Vert Synergies	38	10	15	15	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 2023/2024
UES IVR Productions Et Logistiques	31	35	15	5	86

*6 Voici le plan d'action mis en place pour rétablir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Gamm Vert Synergies :

- Ecarts de rémunérations et de promotions : Supprimer et/ou maintenir l'absence d'écarts de salaire entre les femmes et les hommes qui ne seraient pas basés sur des éléments objectifs au moyen de différentes actions (accompagnement des managers, recommandations RH lors de l'attribution des augmentations individuelles, étude de toute réclamation des salariés)
- Objectif de faire entrer une femme dans les 10 plus hautes rémunérations

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 2023/2024
Cordier	35	35	Non calculable	5	88
Cordier Excel Trilles	35	35	Non calculable	0	82 *7
Cordier Excel Ucoar	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable

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

- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le genre, à compétences et expériences équivalentes,
- 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.

Pôle Négoce :

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 2023/2024
Socomac	Non calculable	25	Non calculable	0	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 2023/2024
UES Corporate & Autres filiales	35	20	5	15	5	80 *8

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

- 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.