

DETAIL DE L'INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES – 2024/2025

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 Agriculture :

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 2024/2025
UES Invivo AG	35	20	15	15	0	85
Soufflet Agriculture	34	20	15	15	0	84 *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 2024/2025
Soufflet Vigne	35	35	15	0	85
Soufflet Transports	Non calculable	35	Non calculable	10	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 groupes où les écarts sont les plus marqués
- Faire entrer une deuxième femme dans le top 10 des rémunérations de Soufflet Agriculture dans les 3 ans

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 2024/2025
Boulangerie Neuhauser	39	10	15	0	5	69 *2
Moulins Soufflet	35	20	15	15	5	90

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 2024/2025
Boulangerie Viennoiserie Française	39	35	Non calculable	0	87

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

*2 - Continuer de veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération

- Mettre en place un processus annuel d'identification des écarts de rémunération H/F et intégrer leur correction prioritaire dans les décisions prises lors de la revue salariale.

- Mettre en place un suivi des retours de congé maternité et garantir l'application systématique du droit à augmentation au retour de congé maternité.

- L'entreprise s'engage à promouvoir l'égalité d'accès aux postes les mieux rémunérés, en : assurant une diffusion large et transparente des postes à pourvoir, et veille au respect d'égalité de traitement et de non-discrimination dans les processus de recrutement, de mobilité et de promotion.

Pôle Malterie :

Entité 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 2024/2025
UES Malteries	29	20	5	15	0	69 ^{*3}

^{*3} 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 bilan sexué annuel des augmentations individuelles, afin de suivre l'évolution salariale femmes hommes
- Mesurer et à suivre chaque année le taux de promotion des femmes et des hommes.
- Veiller à la non-discrimination entre les Femmes et les Hommes dans la nomination aux postes de Direction

Pôle Teract :

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 2024/2025
UES Jardiland	39	20	15	0	10	84 ^{*4}
UES IVR Supports et Logistique	29	20	15	15	5	84 ^{*5}
UES Gamm Vert Synergies	39	20	15	15	0	89

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

^{*4} - Veiller à continuer de suivre de près la mise en œuvre de l'égalité salariale et la résorption d'éventuels écarts
 - Objectif retour de maternité : 100% : 1/ lors des NAO, si mesures différenciées, vérifier que les mesures prises permettront de couvrir l'ensemble des catégories d'emploi ; 2/ après l'application des NAO, effectuer un contrôle et un suivi pour s'assurer que cela s'applique

^{*5} - 1% de réduction des écarts de rémunération pour l'année 2025-2026 avec une attention particulière portée à la catégorie la plus touchée
 - Intégration d'1 femme supplémentaire dans les 10 plus hautes rémunérations sur 3 ans

Pôle Wine :

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 2024/2025
Cordier	21	35	15	5	76 ^{*6}
Cordier Excel Trilles	35	35	Non calculable	0	82 ^{*7}
Cordier Excel Uccoar	Non calculable	35	Non calculable	10	Non calculable

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

- *6 - Continuer à travailler sur la politique de rémunération pour réduire l'écart des salaires
- *7 - Continuer à travailler sur la politique de rémunération pour réduire l'écart des salaires

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 2024/2025
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 2024/2025
UES Corporate & Autres filiales	29	20	15	15	0	79 *8

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

- Réaliser un audit de rémunération : comparer les salaires à poste comparable à ancienneté équivalente en segmentant par service, métier, niveau, performance. Etudier les situations individuelles et réajuster la politique salariale si nécessaire pour résorber les inégalités salariales le cas échéant
- Vérifier la répartition femmes/hommes dans les formations clés (leadership, management...) / Veiller à la parité en termes de rémunération de manière à atteindre une équité dans les postes ayant les rémunérations les plus élevées.