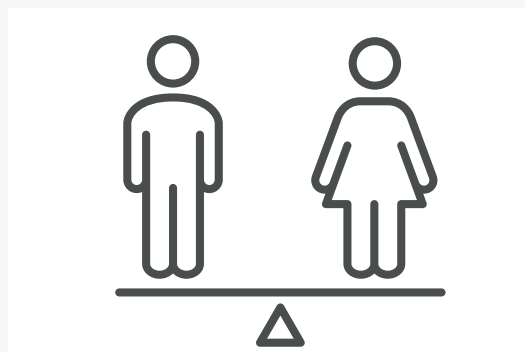


INDEX égalité **femmes/hommes**

UES TERRES DU SUD

INDEX égalité femmes/hommes, l'UES Terres du Sud obtient 93 points sur 100

La publication, pour toutes les entreprises, d'un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est prévue par le décret du 8 janvier 2019.



UN SCORE DE 93 POINTS SUR 100

L'index de l'Unité Economique et Sociale Terres du Sud pour 2025 est de 93 points sur un maximum de 100, soit bien au-dessus des 75 points requis par le décret.

Ce score traduit les actions engagées en matière d'égalité salariale et portées par les accords égalité professionnelle signés avec les partenaires sociaux depuis 2012.

Un index avec cinq indicateurs

Cet index est composé de cinq indicateurs permettant à l'UES Terres du Sud d'obtenir la note de 93 points sur 100, à savoir :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38 points
- Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes : 20 points
- Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : 15 points
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité : 15 points
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5 point

L'UES Terres du Sud doit progresser sur un indicateur

Le nombre de femmes présentes dans les 10 plus hautes rémunérations est le point à améliorer.

L'entreprise s'engage à progresser sur ce sujet.

Des sanctions pour les entreprises n'ayant pas atteint le score des 75 points requis

Les sociétés dont l'index est inférieur à 75 points auront trois ans pour mettre en place des mesures permettant d'obtenir un score supérieur à 75 points ou encourront une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.

LA DIVERSITÉ, UN PILIER DE LA POLITIQUE RH

Au-delà de l'égalité salariale qui constitue un élément fondamental de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction de l'UES Terres du Sud considère la diversité comme un pilier de sa politique RH et revendique la féminisation comme facteur d'innovation, de progression sociale et de richesse. Cet engagement se concrétise au travers d'actions portant sur la dynamisation des recrutements de femmes, la mixité des métiers, la lutte contre les stéréotypes de genre, contre les discriminations.

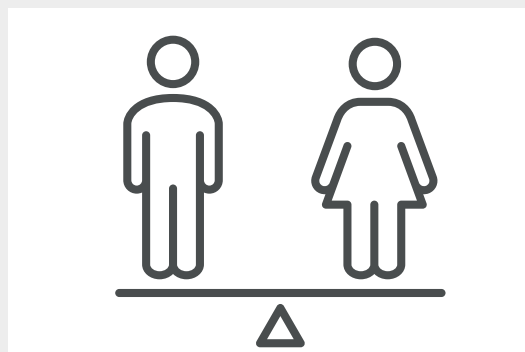


INDEX égalité **femmes/hommes**

BLASON D'OR

INDEX égalité femmes/hommes, Blason d'Or obtient 90 points sur 100

La publication, pour toutes les entreprises, d'un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est prévue par le décret du 8 janvier 2019.



UN SCORE DE 90 POINTS SUR 100

L'index de Blason d'Or pour 2025 est de 90 points sur un maximum de 100, soit bien au-dessus des 75 points requis par le décret.

Ce score traduit les actions engagées en matière d'égalité salariale et portées par les accords égalité professionnelle signés avec les partenaires sociaux.

Un index avec quatre indicateurs

Cet index est composé de quatre indicateurs permettant à Blason d'Or d'obtenir la note de 90 points sur 100, à savoir :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 40 points
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 25 points
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité : 15 points
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10 points

Des sanctions pour les entreprises n'ayant pas atteint le score des 75 points requis

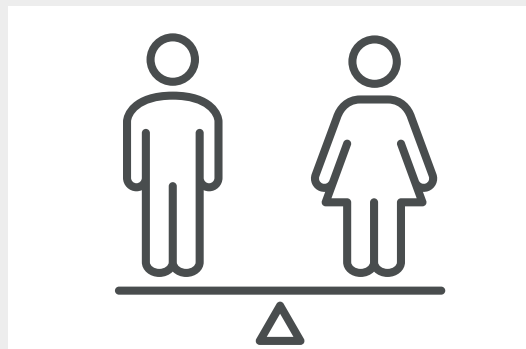
Les sociétés dont l'index est inférieur à 75 points auront trois ans pour mettre en place des mesures permettant d'obtenir un score supérieur à 75 points ou encourront une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.

LA DIVERSITÉ, UN PILIER DE LA POLITIQUE RH

Au-delà de l'égalité salariale qui constitue un élément fondamental de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction de Blason d'Or considère la diversité comme un pilier de sa politique RH et revendique la féminisation comme facteur d'innovation, de progression sociale et de richesse. Cet engagement se concrétise au travers d'actions portant sur la dynamisation des recrutements de femmes, la mixité des métiers, la lutte contre les stéréotypes de genre, contre les discriminations.

INDEX égalité femmes/hommes, Delmond Foies Gras obtient 93 points sur 100

La publication, pour toutes les entreprises, d'un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est prévue par le décret du 8 janvier 2019.



UN SCORE DE 93 POINTS SUR 100

L'index de Delmond Foies Gras pour 2025 est de 93 points sur un maximum de 100, soit bien au-dessus des 75 points requis par le décret.

Ce score traduit les actions engagées en matière d'égalité salariale et portées par les accords égalité professionnelle signés avec les partenaires sociaux.

Un index avec quatre indicateurs

Cet index est composé de quatre indicateurs permettant à Delmond Foies Gras d'obtenir la note de 93 points sur 100, à savoir :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 39 points
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 35 points
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité : non calculable
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5 points

Delmond Foies Gras doit progresser sur un indicateur

Le nombre de femmes présentes dans les 10 plus hautes rémunérations est le point à améliorer.

L'entreprise s'engage à progresser sur ce sujet.

Des sanctions pour les entreprises n'ayant pas atteint le score des 75 points requis

Les sociétés dont l'index est inférieur à 75 points auront trois ans pour mettre en place des mesures permettant d'obtenir un score supérieur à 75 points ou encourront une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.

LA DIVERSITÉ, UN PILIER DE LA POLITIQUE RH

Au-delà de l'égalité salariale qui constitue un élément fondamental de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction de Delmond Foies Gras considère la diversité comme un pilier de sa politique RH et revendique la féminisation comme facteur d'innovation, de progression sociale et de richesse. Cet engagement se concrétise au travers d'actions portant sur la dynamisation des recrutements de femmes, la mixité des métiers, la lutte contre les stéréotypes de genre, contre les discriminations.