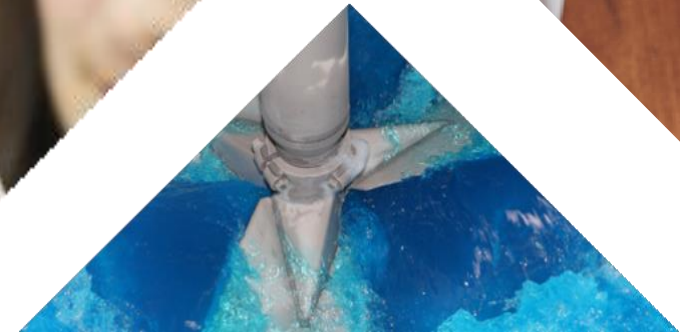




OBJECTIFS DE PROGRESSION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel. Ce plan d'action constitue une nouvelle étape dans notre politique RH et intègre pleinement nos engagements RSE.

Parce que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue autant un enjeu stratégique qu'un levier de performance économique et sociale. Cette année EYREIN INDUSTRIE se fixe des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte :

- Écart de rémunération
- Dix plus hautes rémunérations

Le présent document détaille les objectifs et les mesures que la société EYREIN INDUSTRIE entend mener pour assurer l'égalité et atteindre un index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de 85 points. Par ailleurs, toutes les démarches entreprises au sein de la société ont pour objectifs de prévenir et de supprimer toute discrimination directe ou indirecte et de promouvoir la mixité.

OBJECTIFS DE PROGRESSION INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Indicateur n°1 : Écart de rémunération (25/40)

OBJECTIF DE PROGRESSION : L'entreprise se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de rémunération, consistant à obtenir la note de 30 sur 40 au terme de 3 années. Pour ce faire, elle vise à accroître la représentation des femmes et des hommes dans les métiers non mixtes afin de garantir la mixité des sexes sur l'ensemble de ses sites. Et en réduisant annuellement les écarts de rémunération non justifiés, qui ne reposeraient pas sur des critères objectifs et pertinents, de manière à assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

MESURES :

- Assurer une équité des rémunérations à l'embauche pour toutes les catégories socio-professionnelles en déterminant lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste.
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise.

Indicateur n°2 : Dix plus hautes rémunérations (0/10)

OBJECTIF DE PROGRESSION : L'entreprise se fixe pour objectif de porter, dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations à 2 d'ici 3 ans.

MESURES :

L'entreprise s'engage à recevoir, dans la mesure du possible :

- Des candidatures du sexe sous-représenté
- Au moins 1 candidature de chaque sexe en entretien final.