

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité Femmes Hommes a été placée au cœur des priorités gouvernementales

Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, un nouveau dispositif a été mis en place permettant aux entreprises françaises de plus de cinquante salariés de s'évaluer chaque année dans le domaine de l'égalité professionnelle : l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Cinq indicateurs calculés sur un total de 100 points, permettent de mesurer :

- ❖ Les écarts de rémunération,
- ❖ Les écarts dans la proportion de femmes et d'hommes augmentés,
- ❖ Les écarts dans la proportion de femmes et d'hommes promus,
- ❖ Les augmentations systématiques des femmes au retour d'un congé de maternité,
- ❖ Le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise ou l'UES.
- ❖ En deçà d'un seuil de 75 points sur 100, l'entreprise ou l'UES est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre les mesures nécessaires, dans un délai de trois ans.
- ❖ Cet index peut être considéré non calculable "NC".

Nos Index 2026 appuyés sur les données 2025 sont non calculables.

CARBONEX - 390542454 - Aube, Grand-Est

Tranche effectifs assujettis : De 50 à 250 inclus

Année	Note	Détails
2026 (données 2025)	NC (*)	Écart rémunérations : NC Écart taux d'augmentations : 35 / 35 points Retour congé maternité : 15 / 15 points Hautes rémunérations : NC

(*) NC : indicateurs non calculables

GIRONDINE DE CARBONISATION - 390542454 - Aube, Grand-Est

Tranche effectifs assujettis : De 50 à 250 inclus

Année	Note	Détails
2026 (données 2025)	NC (*)	Écart rémunérations : NC Écart taux d'augmentations : 35 / 35 points Retour congé maternité : NC Hautes rémunérations : NC

Néanmoins au sein du Groupe SOLER, l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de la politique des Ressources Humaines.

Nous œuvrons de façon concrète pour que cette égalité soit respectée, dans les domaines d'action suivants :

- Le recrutement
- L'accès à la formation professionnelle
- La promotion professionnelle
- La rémunération effective
- L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale
- Un plan d'action
- Des événements tels que afterwork, réunion du personnel, ouvert à l'ensemble des collaborateurs.

Vous l'aurez compris, nous veillons à la parité !