

Index Egalité Professionnelle Femmes/Hommes

ADI Gardiner SAS

Indicateur	Points
L'écart de rémunération femmes - hommes	0/40
L'écart de répartition des augmentations individuelles	35/35
Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	Incalculable
La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Total	35/85
Score/Index (2023 sur base de 2022)	41

Mesures de correction et de rattrapage

Objectifs de progression

L'indicateur	Raison de l'écart	Mesures de correction et de rattrapage	Objectifs de progression	Délai
L'écart de rémunération femmes - hommes	Les postes non-comparables dans la catégorie ingénieurs et cadres dans la tranche d'âge 50 ans+.	<p>Effectuer une analyse approfondie sur le contenu des postes des catégories visées par l'écart pour comprendre les éventuelles actions à mettre en œuvre ;</p> <p>Continuer à rappeler aux managers les obligations légales et les objectifs de l'entreprise en matière d'égalité salariale et la nécessité d'assurer la diversité pour les postes de responsabilité ;</p> <p>Dans le cas de postes ouverts, la Direction mettra tout en œuvre pour assurer une égalité de rémunération en accentuant les efforts lors des mouvements internes, promotions et nouveaux recrutements ;</p> <p>Lors de discussion de revue salariale du <i>Merit</i>, la Direction prendra en compte le caractère paritaire pour combler certains écarts, dans la mesure du possible ;</p> <p>Si un poste dans le service des ventes et/ou le service technique se libère, la Direction continuera à encourager les promotions internes et à chercher des potentiels candidats (internes et externes) afin d'assurer la diversité adéquate pour permettre de minimiser les différences entre les sexes.</p>	Atteindre une note de 20/40	01/03/26
L'écart de répartition des augmentations individuelles	-	-	ADI a obtenu une note maximale sur cet indicateur, notre objectif est donc de maintenir ce niveau.	01/03/26
Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	-	-	Préserver l'évolution salariale à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption ainsi que faciliter le retour de congé maternité des salariées (avec, par exemple, un entretien professionnel avec le responsable au retour du congé).	01/03/26
La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	Absence de nouveaux postes d'encadrement	Si une telle opportunité se présente, la Société continuera à porter une attention très soutenue afin de s'assurer pour chaque poste à responsabilité ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible.	Favoriser l'accès des salariées à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants au cours de la période d'application de ce plan	01/03/26