



Index de l'égalité professionnelle FEMMES - HOMMES

Année de référence : 2025 - Périmètre = UES

	Note maximale	Indice calculable ou non	Note maximale pour la période de référence considérée	Note obtenue
1- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	40	oui	40	38
2- Ecart du nombre de femmes augmentées par rapport au nombre d'hommes augmentés par CSP	20	oui	20	20
3- Ecart du nombre de femmes promues par rapport au nombre d'hommes promus par CSP	15	oui	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	oui	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	oui	10	5
TOTAL	100		100	93

Soit

93%

Salaire décent

En 2025, le Groupe EDA a versé un salaire décent à 100% de ses salariés et s'engage à verser un salaire décent à 100% de ses salariés sur l'année 2026

*Salaire décent : Un salaire décent ("Living Wage") se rapporte au niveau de rémunération dont bénéficie un(e) salarié(e), qui doit être suffisant pour garantir un niveau de vie décent à ce(tte) salarié(e) ainsi qu'aux membres de sa famille en tenant compte de la localisation et de l'époque dans lesquels ils vivent. Un niveau de vie décent prend en compte les éléments suivants : la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, les transports, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris les provisions pour les événements imprévus. (Source Ecovadis)