

éolane Angers

2023

	Indicateur calculable (1=oui / 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points max de l'indicateur	Nombre de points max des l'indicateurs calculables
1. Écart de rémunération (en %)	1	5.9	34	40	40
2. Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	5.4	35	35	35
3. Écarts de promotions (en points de %)					
4. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	0	0	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			69		100
Index (sur 100 points)			69		100

éolane Combrée

2023

	Indicateur calculable (1=oui / 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points max de l'indicateur	Nombre de points max des l'indicateurs calculables
1. Écart de rémunération (en %)	1	6.1	33	40	40
2. Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0	20	20	20
3. Écarts de promotions (en points de %)	1	2.1	15	15	15
4. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			83		100
Index (sur 100 points)			83		100

éolane France

2023

	Indicateur calculable (1=oui / 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points max de l'indicateur	Nombre de points max des l'indicateurs calculables
1. Écart de rémunération (en %)	1	11.7	23	40	40
2. Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2.8	35	35	35
3. Écarts de promotions (en points de %)					
4. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			78		100
Index (sur 100 points)			78		100

Objectifs de progression éolane France

Indicateurs	Objectifs de progression
Écarts de rémunération	Les éventuels écarts identifiés, seront analysés, afin d'en comprendre les causes et de mettre en oeuvre, le cas échéant, les plans d'actions adéquats.
	L'objectif est de se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération et d'atteindre, dans la mesure du possible, la note de 32 points en 2025.
Le nombre de salarié du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	La direction s'engage en premier lieu à adopter une politique de recrutement proactive du sexe sous représenté.
	L'objectif est d'atteindre la note maximale de 10 points en 2025 grâce à la présence d'a minima 4 femmes parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunération de l'entreprise.