

Informations déclarant

Nom Prénom LARONCE Franck
Adresse email franck.laronce@euroapi.com

Informations entreprise/UES

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 1000 à plus
Raison sociale EUROAPI FRANCE
Siren 891090680
Code NAF 21.10Z - Fabrication de produits pharmaceutiques de base
Adresse 15 RUE TRAVERSIERE 75012 PARIS

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés 2024
Date de fin de la période de référence 31/12/2024
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs 1146

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en % 1.3
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes
Nombre de points obtenus 38

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en % 5
Population envers laquelle l'écart est favorable Femmes
Nombre de points obtenus 20

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

| | |
|--|--------|
| Résultat final en % | 4 |
| Population envers laquelle l'écart est favorable | Hommes |
| Nombre de points obtenus | 10 |

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

| | |
|--------------------------|-----|
| Résultat final en % | 100 |
| Nombre de points obtenus | 15 |

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

| | |
|---|--------|
| Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté | 1 |
| Sexe des salariés sur-représentés | Femmes |
| Nombre de points obtenus | 0 |

Index égalité professionnelle

| | |
|---|-----|
| Total de points obtenus | 83 |
| Nombre de points maximum pouvant être obtenus | 100 |
| Résultat final sur 100 points | 83 |

Publication des résultats obtenus

| | |
|------------------------------|-------------|
| Date de publication | 17/02/2025 |
| Site Internet de publication | euroapi.com |

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

Ces écarts sont mesurés pour la catégorie cadre

La Direction dans le cadre de sa politique de rémunération pour l'année 2025 veillera à avoir des mesures d'augmentations supérieures en faveur des femmes permettant de combler cet écart et de favoriser le recrutement des femmes

Objectif Indicateur écart de taux de promotions

Un écart de promotion est constaté en faveur des hommes.

La Direction dans le cadre de sa politique de rémunération pour l'année 2025 veillera à avoir des mesures de promotion équivalente entre les hommes et les femmes

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Les femmes sont sous représentées

La Direction s'engage à accroître la diversité dans nos instances dirigeantes EXCOM/ ELT/ SLT - 1 femme présélectionnée dans tous les recrutements avec des niveaux de rémunération correspondant à ces niveaux de postes

Date de publication des objectifs

17/02/2025