

Conformément à la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » et à son décret d'application en date du 8 janvier 2019, Copland a procédé au calcul de l'index visant à réduire et supprimer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Cet index est composé de quatre indicateurs, cumulant un total maximum de 100 points. Voici les résultats pour l'année 2025 pour l'entreprise COPLAND :

- **Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes :** incalculable, car l'ensemble des groupes valables représentent moins de 40% des effectifs.
- **Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes :** note obtenue 35/35.
- **Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité :** incalculable, car il n'y a pas eu d'augmentations salariales pendant la durée du ou des congés maternité ou d'adoption.
- **Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :** note obtenue est 5/10.

L'index est considéré comme incalculable, car le nombre de points calculables maximum est inférieur à 75.

Voici les résultats pour l'année 2025 pour l'entreprise COPLAND HTB:

- **Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes :** incalculable, car l'ensemble des groupes valables représentent moins de 40% des effectifs.
- **Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes :** note obtenue 35/35.
- **Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité :** incalculable, car il n'y a pas eu d'augmentations salariales pendant la durée du ou des congés maternité ou d'adoption.
- **Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :** incalculable, car les hommes sont sur-représenté parmi les salariés les mieux rémunérés.

L'index est considéré comme incalculable, car le nombre de points calculables maximum est inférieur à 75.

Cet index incalculable ne reflète pas notre engagement quotidien pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Convaincus que la mixité professionnelle est un gage de performance et de progrès social, la mobilisation pour l'égalité professionnelle constitue l'un des piliers de notre politique d'entreprise.