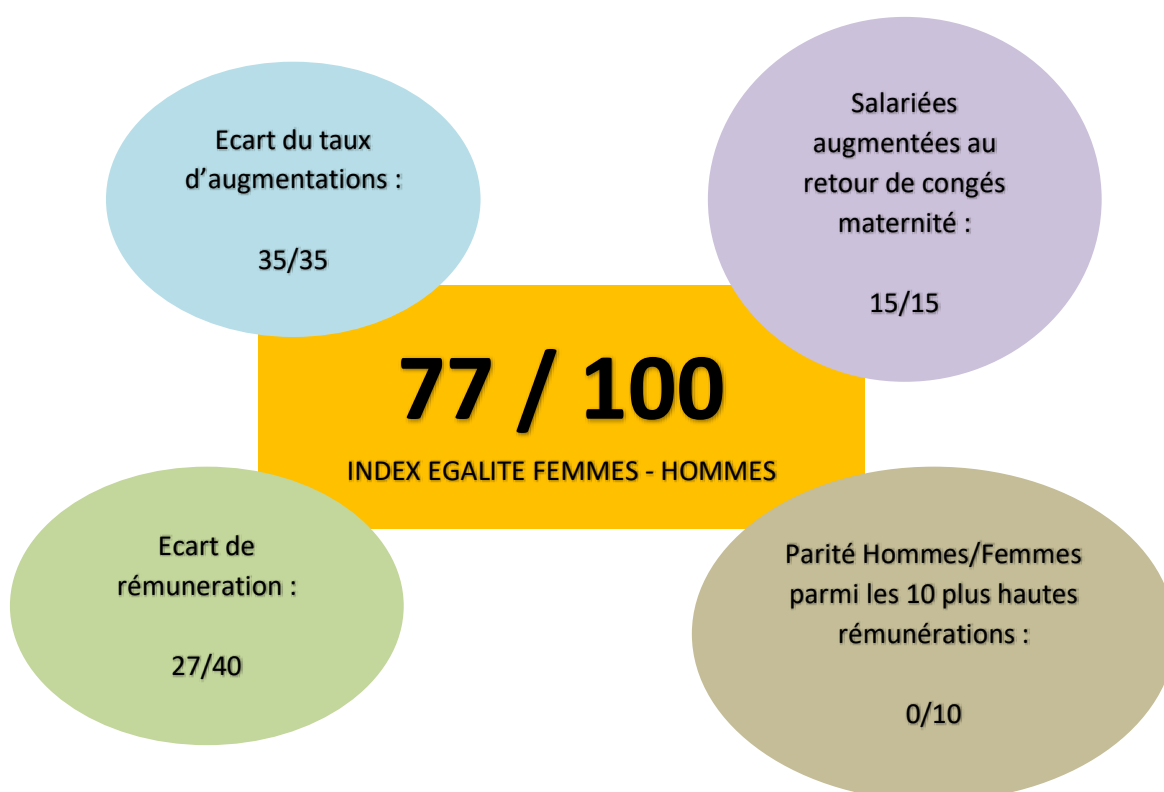


Nos objectifs de progression – cf Index Egalité F-H 2025

Rappel de nos résultats 2025 pour la période du 01-01-2025 au 31-12-2025



Nos objectifs de progression : cf accord égalité H/F

Dans la lignée des valeurs de notre entreprise, notre objectif est de poursuivre notre démarche de développement et d'accompagnement de notre Capital Humain. A ce titre, L&L Products SAS, consciente de la nécessité de porter une attention particulière au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, affirme par le biais de cet accord d'entreprise sa volonté de mener des actions concrètes.

Il est de la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise de promouvoir l'égalité professionnelle et de faire évoluer les mentalités afin d'assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L&L Products Europe SAS

1, rue Charles Lindbergh • Z.A. Activeum - CS 59205 • Altorf • F-67129 Molsheim Cedex
Capital de 11 099 264 Euros • No Siren: 409 196 821, RCS SAVERNE • No TVA: FR 88 409 196 821
Tél: +33 (0)3 88 47 95 95 • Email: webmaster@llproducts.com

Convaincues que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur de performance, d'équilibre social et de modernité, les parties signataires du présent accord s'engagent de mettre tout en œuvre pour assurer cette égalité professionnelle

L&L Products SAS s'engage à promouvoir la diversité, l'égalité notamment entre les femmes et les hommes ainsi qu'à lutter contre toute forme de discrimination.

Lien avec l'index uniquement sur les aspects rémunération.

Objectif

L'entreprise souhaite continuer à garantir un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un niveau de responsabilités, d'expérience et de compétences professionnelles identiques.

L'entreprise s'engage par ailleurs à préserver la progression salariale des femmes durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption ou parental et des hommes durant les périodes de congés de paternité ou parental.

Dans le cas où des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (tel que l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) étaient constatées entre les femmes et les hommes, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour corriger ces situations.

Action(s)

- ✓ Continuer à sensibiliser 100% des responsables hiérarchiques par des réunions d'information avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale.
- ✓ Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes à temps complet et temps partiel, et notamment établir un bilan des augmentations individuelles par sexe et catégorie-socio professionnelle.
- ✓ Refonte du process des entretiens annuels de performance en prenant en compte l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Indicateur(s)

- ✓ Pourcentage des managers sensibilisés : 100%
- ✓ Rémunération annuelle brute moyenne par sexe, par catégorie socio-professionnelle et ancienneté : bilan annuel
- ✓ Pourcentage de la progression salariale par sexe et catégorie socio-professionnelle : bilan annuel
- ✓ 100% des entretiens annuels réalisés