



Index Femme – Homme 2026

(au titre des données 2025)

Périmètre concerné : Vindemia Finances - 186

Note obtenue : 83 /100

Détail des indicateurs :

- Ecart de rémunération : 38/40

Une méthodologie par catégorie socio-professionnelle a été appliquée.

Le résultat indique une homogénéité des salaires entre les femmes et les hommes au sein d'une même CSP. L'écart global de rémunération est de 1,1% en faveur des femmes.

- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35

La notion d'augmentation individuelle inclut les augmentations de salaire liées à une promotion au niveau de l'entreprise et non par groupe de salariés. L'écart observé est en faveur des femmes, avec une différence de 1,6 %, ce qui signifie que, proportionnellement, elles ont bénéficié d'une revalorisation salariale très légèrement supérieure à celle des hommes.

- % de salariées augmentées au retour de congé maternité : 0/15

Sur la période de référence 2025, trois salariées étaient concernées par un retour de congé maternité. Une seule a bénéficié d'une augmentation à son retour. Les deux autres salariées n'ont pas été augmentées, celles-ci ayant été absentes durant la campagne d'augmentations annuelles et sur plus de la moitié de l'année (8 et 12 mois).

La société se fixe pour objectif de renforcer la prise en compte des salariées en congé maternité lors des campagnes d'augmentations annuelles, afin de garantir une égalité de traitement à leur retour.

- Parité parmi les 10 plus hauts salaires : 10/10

Au sein de l'entreprise, les femmes et les hommes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.