

SAS au capital de 268 800€
R.C.S. Boulogne-sur-Mer 305 065 088 00026 – A.P.E 2014Z
T.V.A. / V.A.T. : FR 82 305 065 088

Fine Chemicals and Intermediates

Usine & Services Commerciaux :

Z.I. des Dunes – rue des Garennes
62100 CALAIS – France
Tél. : +33 (0) 321.97.06.21
E-mail : contact@interor.com
Web : www.interor.com

**INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2026**

Conformément à l'article D.1142-5 du Code du travail, chaque employeur d'au moins 50 salariés doit calculer et publier des indicateurs déterminés dans un index de l'égalité femmes-hommes, dans un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, l'index de l'égalité femmes – hommes doit être calculé à partir de 4 indicateurs :

- 1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- 2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- 3° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- 4° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Chaque entreprise évalue ainsi son résultat pour obtenir une note sur 100.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà de 75 points, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Dans les cas où des indicateurs ne sont pas calculables, la note globale est calculée en appliquant les règles de la proportionnalité, sauf si la note avant recalcul est inférieure à 75. L'index est alors considéré comme ne pouvant être déterminé pour la période de référence et l'entreprise est dispensée de l'obligation de corriger les écarts dans le délai de 3 ans.

Critères	Score INTEROR
L'écart de rémunération Femmes-Hommes (noté sur 40 points)	39 points
L'écart dans les augmentations annuelles (noté sur 35 points)	35 points
Les augmentations au retour de congé maternité (noté sur 15 points)	15 points
La présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise (noté sur 10 points)	5 points

Notre Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025 est de 94/100.
Nous poursuivons nos actions en faveur de l'égalité salariale et professionnelle.

*Les résultats ont été calculés pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.