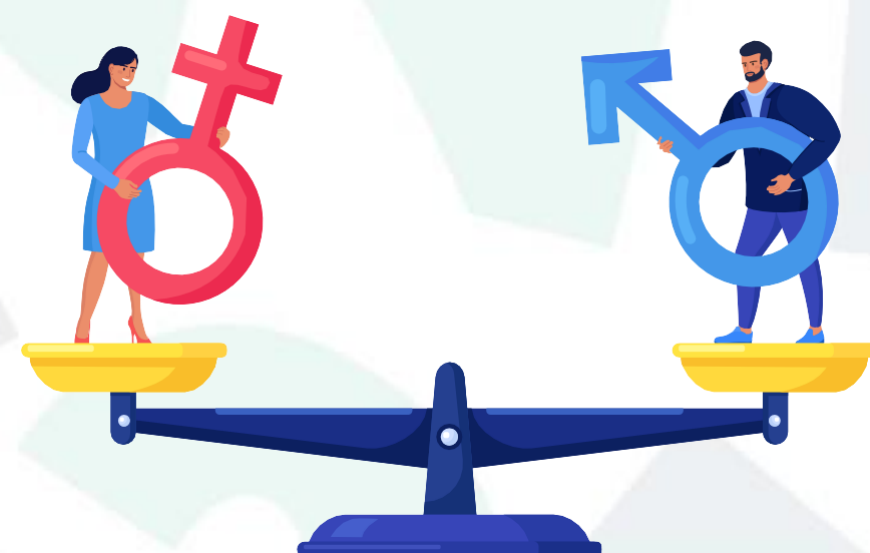




Conformément aux obligations légales, les filiales d'au moins 50 salariés du GROUPE 2L LOGISTICS ont établi leur index égalité hommes femmes avant le 1er mars 2026.

Le calcul de cet index est établi selon les indicateurs suivants :

1 Les écarts de rémunération entre femmes et hommes, selon leurs tranches d'âges et leurs catégories socio-professionnelles (CSP).

40 points

2 Les écarts de taux d'augmentations individuelles de salaire, hors promotions entre les femmes et les hommes.

35 points

3 Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité.

15 points

4 Le nombre de salarié.es du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

10 points

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note globale sur 100 appelé « **l'index** ».

Ainsi, les résultats, pour les filiales d'au moins 50 salariés du Groupe, sont les suivants :

SETL OZ1

Index incalculable

DVTA

Index incalculable

ROTALYS

Index incalculable

2B AUTOMOTIVE

Index incalculable

SETL MAIRE

Index incalculable

Les périodes de calcul concernées sont du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Malheureusement, l'indicateur 1 « écart de rémunération » n'a jamais été mesurable car moins de 40% des effectifs totaux représentent des groupes valides, et ce pour chacune des structures. Dès lors, l'index en général ne peut pas être calculé.

Malgré tout, et compte tenu du fait que le thème de l'égalité hommes — femmes trouve une résonance particulière dans un secteur du transport routier fortement masculin, le GROUPE 2L LOGISTICS et ses filiales se mobilisent pour améliorer l'égalité.

L'égalité de rémunération, d'évolution, des conditions de travail entre les femmes et les hommes, pour un même travail, constitue un élément essentiel dans la gestion des ressources humaines du GROUPE 2L LOGISTICS.