

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025

Informations déclarant

Nom Prénom	LE MAIGRE Anaïs
Adresse email	anaïs.lemaigre@adm.com

Informations entreprise/UES

Structure	Entreprise
Tranche effectifs	De 251 à 999 inclus
Raison sociale	SERMIX
Siren	802073007
Code NAF	10.91Z - Fabrication d'aliments pour animaux de ferme
Adresse	TALHOUET 56250 SAINT-NOLFF

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés	2025
Date de fin de la période de référence	31/12/2025
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs	262

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	9.1
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	27

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en %	4.1
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	10

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	0.9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	15

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	0
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	0

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	67
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	67
Mesures de correction prévues	Mesures envisagées

Publication des résultats obtenus

Date de publication	02/03/2026
Site Internet de publication	https://www.adm.com/en-us/standalone-pages/eu-pay-transparency/

Objectifs de progression et mesures de correction

Objectif Indicateur écart de rémunération

Attribution d'un budget spécifique à la réduction de l'écart de rémunération F/H. Par ailleurs, dans le cadre du projet sur la transparence salariale, nous allons nous doter en 2026 d'un outil d'analyse pour mieux piloter les mesures correctives.

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Lors de la période de révision salariale diffusion d'instructions auprès des managers, visant à les accompagner dans leur demandes d'augmentations individuelles et mise à disposition d'un indicateur de positionnement interne visant au respect de l'équité salariale F/H

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Développement de réseaux féminins internes permettant de soutenir le développement des carrières féminines. Dans le cadre du projet sur la transparence salariale, nous nous dotons d'un outil visant à identifier des parcours de carrière dans une logique d'équité et d'égalité F/H

Date de publication des objectifs

02/03/2026

Date de publication des mesures de correction

02/03/2026

Modalités de communication des mesures de correction auprès des salariés

E-mail adressé à l'ensemble des salariés, les informants que l'index et les mesures correctrices de leur société sont disponibles et librement consultables sur le site internet du groupe.