



### **GENDER PAY GAP REPORT 2023**

Created in September 2018 by the French government, the objective of the gender equality index is to eliminate the gender wage gap. This index enables companies to measure their progress in this area and where appropriate to implement corrective measures.

Equal opportunities for women and men in the workplace are a real challenge, in particular in the industry sector. Offering women and men the same opportunities for career development means developing real equality of opportunity and treatment between women and men at the recruitment stage and all along their careers within the Donaldson Company.

For our legal entities the 4 measurement indicators are:

- Indicator 1 Wage gap between women and men, at comparable positions and ages
- Indicator 2 Gap in individual wage increases
- Indicator 3 Wage increases on return from maternity leave
- Indicator 4 Gender breakdown of the ten employees with the highest remuneration.

When some items are not measurable the total should nonetheless appear on 100 points

#### **A score of 88/100 for the Domjean plant**

- Indicator 1 - 35/40 points
- Indicator 2 - 35/35 points
- Indicator 3 - 0/15 points
- Indicator 4 - 5/10 points

#### **A score of 51/100 for the Vigny office**

- Indicator 1 - 8/40 points
- Indicator 2 - 35/35 points
- Indicator 3 - not measurable item (insufficient sample size)
- Indicator 4 - 0/10 points

This score can be explained in particular by the industrial sector, where women are under-represented (Vigny office has a low number of female employees: 16 female employees for a total of 69 employees, *i.e.*, 23%), but also by the fact that the highest-paid jobs (Service Technicians and Sales) are not yet sufficiently feminized.

The opportunities for recruiting women in Vigny are limited in particular by the fact that (i) there are still too few female applicants, and (ii) the age pyramid within the Vigny office will only gradually allow for the renewal of teams, and therefore a better parity between women and men.

Nevertheless, Donaldson has put in place an action plan to ensure greater gender equality within the Vigny office in terms of recruitment, career development and compensation. The main actions taken by Donaldson are listed below.

## Action Plan in 2023

- Instill Management ownership
- Maintain a top score for Indicator 2 and improve:  
Indicator 1: reduce the pay gap  
Indicator 2: increase the nr. of females in top 10 of highest earners
- For the year 2023 and the years to come, Donaldson Company intends to promote the best possible parity between women and men among the ten highest paid employees. As part of this approach, after ensuring that there is no unjustified difference in compensation, the Donaldson Company undertakes to increase the representation of women among its senior managers in order to achieve a greater gender mix in its management bodies.

This objective will make it possible to move towards greater parity between men and women among the company's ten highest earners.

Donaldson anticipates a minimum:

- + 1 female in the top ten in 2023
- + 2 females in the top ten in 2025

- Deliberate Talent Actions  
Donaldson and in particular its Human Resources Department will continue to ensure the professional development of all its employees and will remain particularly attentive to the access of women in positions of responsibility.
- Communication & Empowerment  
Increase awareness of gender stereotypes among our recruitment partners in order to overcome them,
  - Ensure a pay policy that addresses pay inequalities,
  - Ensure equal pay for equal skills and experience, irrespective of gender,
  - Ensure equal access to pay for employees returning from family leave (maternity, adoption, parental leave).

**Score not measurable for the Carrières sur Seine plant**

- Indicator 1 - not measurable (insufficient sample size)
- Indicator 2 - 35/35 points
- Indicator 3 - not measurable (insufficient sample size)
- Indicator 4 - 5/10 points

**Sheila Kramer**



Chief Human Resources Officer

**Sophie Comment**



Manager Human Resources France

## **INDEX EGALITE FEMMES HOMMES 2023**

Créé en septembre 2018 par le gouvernement français, l'objectif de l'indice d'égalité hommes-femmes est d'éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cet indice permet aux entreprises de mesurer leurs progrès dans ce domaine et, le cas échéant, de mettre en place des mesures correctives.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un réel enjeu, en particulier dans le secteur de l'industrie. Offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dès le recrutement mais également tout au long de leurs carrières au sein du Groupe Donaldson.

Pour nos entités juridiques, les 4 indicateurs de mesure sont :

- Indicateur 1 Écart salarial entre les femmes et les hommes, à des postes et à des âges comparables
- Indicateur 2 Écart dans les augmentations de salaire individuelles
- Indicateur 3 Augmentation de salaire au retour du congé de maternité
- Indicateur 4 Répartition par sexe des dix salariés les plus rémunérés

Lorsque certains indices sont impossibles à calculer, le total doit de toute façon apparaître sur 100 points.

### **Score de 88/100 pour l'usine de Domjean**

Indicateur 1 35/40 points

Indicateur 2 35/35 points

Indicateur 3 0/15 points

Indicateur 4 5/10 points

### **Score de 51/100 pour les bureaux de Vigny**

Indicateur 1 8/40 points

Indicateur 2 35/35 points

Indicateur 3 non calculable (échantillon insuffisant)

Indicateur 4 0/10 points

Ce score s'explique notamment par le fait que dans le secteur industriel, les femmes sont sous-représentées (le bureau de Vigny compte un faible nombre de salariées : 16 salariées pour un total de 69 salariés, soit 23%), mais aussi par le fait que les emplois les mieux rémunérés (Techniciens de Service et Commerciaux) ne sont pas encore suffisamment féminisés.

Les possibilités de recrutement de femmes à Vigny sont notamment limitées par le fait que (i) les candidatures féminines sont encore trop peu nombreuses, et (ii) la pyramide des âges au sein du bureau de Vigny ne permettra que progressivement le renouvellement des équipes, et donc une meilleure parité entre les femmes et les hommes.

Néanmoins, Donaldson a mis en place un plan d'action pour assurer une plus grande égalité entre les hommes et les femmes au sein du bureau de Vigny en termes de recrutement, d'évolution de carrière et de rémunération. Les principales actions entreprises par Donaldson sont énumérées ci-dessous.

#### Plan d'action 2023 :

- Faire en sorte que la Direction s'approprie le projet
- Maintenir un score élevé pour l'indicateur 2 et améliorer :
  - Indicateur 1 : réduire l'écart de rémunération
  - Indicateur 2 : augmenter le nombre de femmes dans le top 10 des salaires les plus élevés
- Pour l'année 2023 et les années à venir, Donaldson entend promouvoir la meilleure parité possible entre les femmes et les hommes parmi les dix salariés les mieux rémunérés.

Dans le cadre de cette démarche, après s'être assurée qu'il n'existe pas de différence de rémunération injustifiée, Donaldson s'engage à augmenter la représentation des femmes parmi ses cadres dirigeants afin d'atteindre une plus grande mixité au sein de ses instances dirigeantes.

Cet objectif permettra de tendre vers une plus grande parité entre les hommes et les femmes parmi les dix plus hauts salaires de l'entreprise.

Donaldson prévoit au minimum :

  - + 1 femme dans les dix premiers en 2023
  - + 2 femmes dans les dix premiers salaires en 2025
- Actions ciblées en faveur des talents  
Donaldson et en particulier sa Direction des Ressources Humaines continuera à veiller au développement professionnel de tous ses salariés et restera particulièrement attentive à l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

- Communication et responsabilisation

Sensibiliser nos partenaires de recrutement aux stéréotypes de genre afin de les dépasser,

- Assurer une politique salariale qui s'attaque aux inégalités salariales,
- Garantir l'égalité de rémunération à compétences et expériences égales, indépendamment du sexe,
- Assurer l'égalité d'accès à la rémunération pour les salariés de retour d'un congé familial (maternité, adoption, congé parental).

**Le score est non calculable pour l'usine de Carrières-sur-Seine**

Indicateur 1 non calculable (échantillon insuffisant)

Indicateur 2 35/35 points

Indicateur 3 non calculable (échantillon insuffisant)

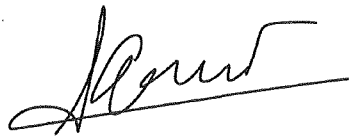
Indicateur 4 5/10 points

**Sheila Kramer**



Vice President, Human Resources

**Sophie Comment**



Manager Human Resources France