



ANNUAL REPORT

France

Gender Pay Gap www.donaldson.com

2025

GENDER PAY GAP REPORT 2026 – [CY2025 results]

The Professional Equality Index, introduced by the decree of January 8, 2019, is a key tool aimed at promoting equality between women and men in the workplace. It assesses companies on 4 key indicators, including pay gaps, individual raises, promotions, and finally, the percentage of female employees who received a raise after maternity leave. This index, rated out of 100 points, is an essential leverage for measuring progress and encouraging companies to take concrete action in favor of a more equitable and inclusive working environment.

Offering women and men the same opportunities for career development means developing real equality of opportunity and treatment between women and men from the moment they are recruited, but also throughout their careers within the Donaldson Group.

For our legal entities, the 4 measurement indicators are:

- **Indicator 1 Salary gap between women and men, for comparable positions and ages.**
- **Indicator 2 Gap in individual salary increases**
- **Indicator 3 Salary increase on return from maternity leave**
- **Indicator 4 Gender breakdown of top ten earners**

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

A score of 85/100 for the Domjean plant

Indicator 1 - 37/40 points

Indicator 2 - 35/35 points

Indicator 3 - 0/15 points

Indicator 4 - 0/10 points

A score of 89/100 for the Cergy office

Indicator 1 - 36/40 points

Indicator 2 - 35/35 points

Indicator 3 - 0/15 points

Indicator 4 - 5/10 points

Significant progress in 2025

The year 2025 marked an important step forward in advancing gender equality within Donaldson's French entities. The initiatives implemented as part of the action plan have produced concrete results, particularly at the Cergy site, where efforts related to recruitment, career development, and compensation have led to measurable progress.

This positive momentum is especially reflected in the first indicator comparing compensation between women and men, which improved from 34/40 to 36/40. This increase demonstrates the tangible impact of the measures taken and the collective commitment to fostering a more equitable work environment.

The progress achieved in 2024 and strengthened in 2025 shows that gender equality is not only a regulatory requirement but also a driver of sustainable improvement for the entire organization. Donaldson, and particularly its Human Resources Department, continues to support the professional development of all employees, with particular attention to ensuring women's access to leadership positions.

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 item (insufficient sample size)

Indicator 4 - 0/10 points

INDEX EGALITE FEMMES HOMMES 2026 – [résultats année 2025]

L'Index Égalité Professionnelle, instauré par le décret du 8 janvier 2019, est un outil clé visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise. Il évalue les entreprises sur 4 indicateurs essentiels, notamment les écarts de rémunération, les augmentations individuelles, les promotions, et enfin, le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation après un congé maternité. Cet index, noté sur 100 points, constitue un levier essentiel pour mesurer les progrès réalisés et inciter les entreprises à prendre des actions concrètes en faveur d'un environnement professionnel plus équitable et inclusif.

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 85/100 pour l'usine de Domjean

Indicateur 1 - 37/40 points

Indicateur 2 - 35/35 points

Indicateur 3 - 0/15 points

Indicateur 4 - 0/10 points

Score de 89/100 pour les bureaux de Cergy**Indicateur 1 - 36/40 points****Indicateur 2 - 35/35 points****Indicateur 3 - 0/15 points****Indicateur 4 - 5/10 points****Des Progrès Notables en 2025**

L'année 2025 a marqué une nouvelle étape dans la progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entités françaises de Donaldson. Les actions engagées dans le cadre du plan d'action ont produit des effets concrets, notamment au sein du site de Cergy, où les efforts en matière de recrutement, d'évolution professionnelle et de politique de rémunération ont permis d'améliorer significativement les résultats.

Cette dynamique se reflète particulièrement dans le premier indicateur relatif à la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, dont le score progresse de 34/40 à 36/40. Cette évolution témoigne de l'impact réel des mesures mises en œuvre et de l'engagement collectif en faveur d'un environnement de travail plus équitable.

Les avancées constatées en 2024 et consolidées en 2025 illustrent que l'égalité professionnelle n'est pas seulement une exigence réglementaire, mais un levier de progrès durable pour l'ensemble de l'organisation. Donaldson, et en particulier sa Direction des Ressources Humaines, poursuivent leur vigilance quant au développement professionnel de tous les salariés, en veillant tout particulièrement à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

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 - 0/10 points****Darcy DeVincke****Chief Human Resources Officer****Sophie Comment****Manager Human Resources France**