

- 5 INDICATEURS :
- SOCIÉTÉS > 250 SALARIÉS

DAHER AEROSPACE

**DAHER TECHNOLOGIE** 

DAHER NUCLEAR TECHNOLOGIES

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes

Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Total = 100 points



- **4 INDICATEURS :**
- SOCIÉTÉS < 250 SALARIÉS</p>

#### **DAHER VALVES**

40 points

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

35 points Ecart du nombre d'augmentations individuelles (promotions incluses) entre les femmes et les hommes

15 points

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

10 points

Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Total = 100 points



### DAHER AEROSPACE 2023

> 250 SALARIÉS

Total = 88 points

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

|                  | OUVRIER | EMPLOYE | TAM  | CADRE |  |  |
|------------------|---------|---------|------|-------|--|--|
| Moins de 30 ans  | 0,0%    | 0,0%    | 0,0% | 0,03% |  |  |
| De 30 à 39 ans   | 0,0%    | 0,0%    | 0,0% | 0,0%  |  |  |
| De 40 à 49 ans   | 0,0%    | 0,0%    | 0,0% | 0,28% |  |  |
| 50 ans et plus   | 0,13%   | -0,09%  | 0,0% | 0,71% |  |  |
| Résultat final   | 1,06%   |         |      |       |  |  |
| Nombre de points |         | 38/     | /40  |       |  |  |

**En 2022 : écart en faveur des hommes**1,21%
38/40

emmes

En 2022 : -9.00%

20/20

En 2022 : 6,39% 5/15

2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

| OUVRIER | EMPLOYE | TAM    | CADRE | Résultat<br>final | Nombre de points |                        |
|---------|---------|--------|-------|-------------------|------------------|------------------------|
| -3,68%  | 0,17%   | -1,01% | 0,81% | -4,04%            | 20/20            | écart en faveur des fe |

3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

| OUVRIER | EMPLOYE | TAM   | CADRE  | Résultat<br>final | Nombre de points |                            |
|---------|---------|-------|--------|-------------------|------------------|----------------------------|
| -2,18%  | -0,06%  | 0,05% | -0,65% | -2,95%            | 15/15            | écart en faveur des femmes |

4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

| Résultat final | Nombre de points |      |       |        |
|----------------|------------------|------|-------|--------|
| 100%           | 15/15            | 100% | 15/15 | en 202 |

5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

| Résultat final | Nombre de points |   |      |         |
|----------------|------------------|---|------|---------|
| 0              | 0/10             | 0 | 0/10 | en 2022 |



### DAHER TECHNOLOGIE 2023

> 250 SALARIÉS

Total = 84 points

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

|                  | OUVRIER | EMPLOYE | TAM    | CADRE |  |
|------------------|---------|---------|--------|-------|--|
| Moins de 30 ans  | 0,0%    | 0,0%    | 0,0%   | 0,02% |  |
| De 30 à 39 ans   | 0,0%    | 0,0%    | -0,01% | 0,0%  |  |
| De 40 à 49 ans   | 0,0%    | 0,0%    | -0,22% | 2,62% |  |
| 50 ans et plus   | 0,0%    | 0,0%    | 0,0%   | 3,61% |  |
| Résultat final   | 6,02%   |         |        |       |  |
| Nombre de points |         | 34/     | /40    |       |  |

En 2022: écart en faveur des hommes 6,35% 33/40

> En 2022: -0,36% 20/20

2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

| OUVRIER | EMPLOYE | TAM   | CADRE | Résultat<br>final | Nombre de points |                            |
|---------|---------|-------|-------|-------------------|------------------|----------------------------|
| -3,90%  | -1,57%  | 0,98% | 3,47% | -1,02%            | 20/20            | écart en faveur des femmes |

3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

| 0111/0150 | EMBI 6VE |       | 01005  | Résultat | Nombre de |                            | En 2022 : |
|-----------|----------|-------|--------|----------|-----------|----------------------------|-----------|
| OUVRIER   | EMPLOYE  | TAM   | CADRE  | final    | points    |                            | -0,50%    |
| 0,84%     | 0,55%    | 0,83% | -1,31% | 0,91%    | 15/15     | écart en faveur des hommes | 15/15     |

4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

| Résultat final | Nombre de points |      |       |        |
|----------------|------------------|------|-------|--------|
| 100%           | 15/15            | 100% | 15/15 | en 202 |

5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

| Résultat final | Nombre de points |   |      |         |
|----------------|------------------|---|------|---------|
| 0              | 0/10             | 0 | 0/10 | en 2022 |



# DAHER NUCLEARTECHNOLOGIES 2023

> 250 SALARIÉS

Total = Incalculable 40/60

\*L'index est « incalculable », car les indicateurs calculables sont inférieurs à 75 points. 1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes



En 2022 : Incalculable

L'indicateur n'est pas calculable en 2020 : moins de 40% des effectifs totaux sont analysables (déterminer l'écart de rémunération d'un couple CSP – tranche d'âge n'est possible que lorsque celui-ci comporte plus de 10 H & 10 F)

2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

| OUVRIER | EMPLOYE | TAM   | CADRE | Résultat<br>final | Nombre de points |
|---------|---------|-------|-------|-------------------|------------------|
| -1,55%  | 0,00%   | 0,06% | 0,00% | -1,49%            | 20/20            |

En 2022 : -8,90% écart en faveur des femmes

3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

| OUVRIER | EMPLOYE | TAM     | CADRE | Résultat<br>final | Nombre de points |
|---------|---------|---------|-------|-------------------|------------------|
| 2,96%   | 0,00%   | -10,51% | 0,00% | -7,55%            | 5/15             |

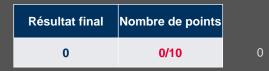
En 2022 : 2,35% **écart en faveur des femmes** 10/15

4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

| Résultat final | Nombre de points |
|----------------|------------------|
| 100%           | 15/15            |

100% 15/15 en 2022

5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations



0/10 en 2022



## DAHER VALVES 2023

< 250 SALARIÉS

Total = 81 points 69/85\*

\*Pour DAHER VALVES la note est de 62/85 soit 81/100 car l'indicateur « Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité » n'est pas calculable.

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

|                  | OUVRIER | EMPLOYE | TAM   | CADRE  |  |
|------------------|---------|---------|-------|--------|--|
| Moins de 30 ans  | 0,0%    | 0,0%    | 0,0%  | 0,11%  |  |
| De 30 à 39 ans   | 0,0%    | 0,0%    | 0,0%  | -0,24% |  |
| De 40 à 49 ans   | 0,0%    | 0,0%    | 0,62% | 5,23%  |  |
| 50 ans et plus   | 0,0%    | 0,0%    | 0,0%  | 0,00%  |  |
| Résultat final   | 5,71%   |         |       |        |  |
| Nombre de points | 34/40   |         |       |        |  |

**En** 2022 : **écart en faveur des hommes** 7,21%

2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

| Ecart<br>pondéré | Nombre de points |
|------------------|------------------|
| -2,6%            | 35/35            |

En 2022 :

-10,6%

écart en faveur des femmes

35/

3° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

| Résultat final | Nombre de points |
|----------------|------------------|
| Incalculable   | Incalculable     |

Incalculable Incalculable en 2022

0/10

4° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

en 2022

| Résultat final | Nombre de points |   |
|----------------|------------------|---|
| 0              | 0/10             | 1 |

DAHER

NIVEAU DE RÉSULTAT

2022

| Année 2022 – points obtenus  | DAHER<br>AEROSPACE | DAHER<br>TECHNOLOGIES | DAHER<br>NUCLEAR<br>TECHNOLOGIES | DAHER VALVES |
|--|--------------------|-----------------------|----------------------------------|--------------|
| 1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes  | 38                 | 33                    | NC                               | 31           |
| 2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes                     | 20                 | 20                    | 5                                | 25           |
| 3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes  | 5                  | 15                    | 10                               | 35           |
| 4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié<br>d'une augmentation à leur retour de congé<br>maternité                | 15                 | 15                    | 15                               | NC           |
| 5° Nombre de salariés du sexe sous représenté<br>parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes<br>rémunérations | 0                  | 0                     | 0                                | 0            |
|  |                    |                       |                                  |              |

Résultat / 100

78

83

NC

78\*

NIVEAU DE RÉSULTAT

2021

| Année 2022 – points obtenus  | DAHER<br>AEROSPACE | DAHER<br>TECHNOLOGIES | DAHER<br>NUCLEAR<br>TECHNOLOGIES | DAHER VALVES |
|--|--------------------|-----------------------|----------------------------------|--------------|
| 1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes  | 38                 | 34                    | NC                               | 17           |
| 2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes               | 20                 | 20                    | 20                               | 25           |
| 3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes  | 15                 | 15                    | 10                               | 35           |
| 4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié<br>d'une augmentation à leur retour de congé<br>maternité          | 15                 | 15                    | 15                               | NC           |
| 5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations | 0                  | 0                     | 0                                | 0            |

Résultat / 100

88

84

NC

61\*