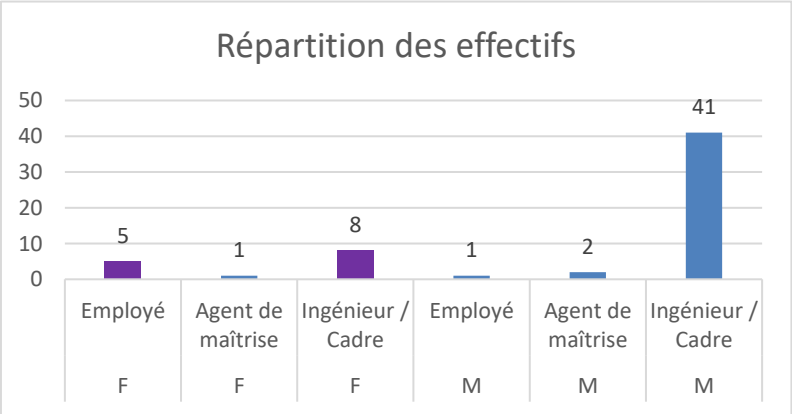


BILAN SOCIAL 2025 DELAVAL

Effectifs

Répartition des effectifs par catégorie de sexe et de statut depuis 01/2025 :

Sexe	Libellé catégorie	Nombre de salariés
F	Employé	5
F	Agent de maîtrise	1
F	Ingénieur / Cadre	8
M	Employé	1
M	Agent de maîtrise	2
M	Ingénieur / Cadre	41



Evolution des effectifs par catégorie de sexe et de type de contrat depuis 01/2023 :

Sexe	Total 2025	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.
F	14	14	0	0
H	44	43	1	0
Sexe	Total 2024	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.
F	12	12	0	0
H	44	43	1	0
Sexe	Total 2023	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.
F	13	12	0	1
H	44	43	1	0

Rémunérations

Top 10 rémunérations 2025 :

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations		10	10	
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
Note obtenue sur 10 (effectif = 58.21)				0

Absence de retour de congé maternité sur 2025 :

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Résultat
Salariées revenant de congé maternité			
indicateur calculable (1=où, 0=non) :			0
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			
Note obtenue sur 15 (effectif = 58.21)			

Indicateur d'augmentations individuelles sur 2025 :

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles										
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré	Ecart absolu	Ecart salariés
Ouvriers						1				
Employés	80.0	100.0	20.0	5	1	1	6			
Techniciens et agents de maîtrise	100.0	50.0	- 50.0	1	2	1	3			
Ingénieurs et cadres	100.0	85.4	- 14.6	8	41	1	49			
Total	92.9	84.1	- 8.8	14	44		58	- 8.80	8.80	1.20
indicateur calculable (1=où, 0=non) :								1		
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)								8.80		
écart en nombre équivalent de salariés								1.20		
Note écart absolu de taux d'augmentation								15.00		
Note écart en nombre équivalent de salariés								35.00		
Note obtenue sur 35 (effectif = 58.21)								35		

Actions mises en place

La composition de la Société DeLaval ne permet pas le calcul de l'index pour l'égalité H/F pour l'année 2025.

Cependant des mesures d'amélioration ont été mises en place au sein de l'entreprise, telles que :

- Sensibilisation du personnel à la communication par le biais du service Marketing (campagne de recrutement ludique avec support vidéo d'interview incluant davantage de portraits féminins de collaboratrices) ;
- Rappel de la neutralité de sexe dans les recrutements par tableau de suivi des candidatures ;
- Suivi des préconisations du Groupe avec un objectif de % de femmes Managers à 25 % d'ici 2025 et 30 % d'ici 2030 (actuellement 24.40 %).
- Poursuite de la politique de traitement égalitaire entre hommes et femmes en matière d'augmentations, d'accès à la formation et d'aménagement au retour de congé paternité, maternité ou parental d'éducation ;
- Réduction des écarts de rémunérations par un système de réévaluation des salaires, progression de 0,20 point entre 2024 et 2025 ;
- Communication sur les métiers de l'industrie laitière au sein des établissements scolaires supérieurs afin d'attirer les nouveaux talents féminins vers une filière jusqu'alors plutôt de typologie masculine.