



Index de l'Égalité femmes-hommes 2021 en France



“ Nous investissons activement sur le long terme, y compris dans nos collaborateurs ”

par **Frédéric Clément**
Global Head of Human Resources

« Chez AXA IM, notre raison d'être - agir pour le progrès humain en investissant dans ce qui compte - est au cœur de chacune de nos décisions en tant qu'investisseur mais aussi en tant qu'employeur et en tant qu'entreprise. Nous sommes engagés envers nos collaborateurs avec la conviction que la combinaison unique de leurs talents, leur engagement, et leur dynamisme est notre plus grande force.

Au cours de l'année 2021, nous sommes parvenus à maintenir un score satisfaisant dans le cadre de l'Index de l'Égalité femmes-hommes en France. Nous reconnaissons cependant que les progrès ne sont jamais linéaires, et restons donc déterminés à poursuivre nos efforts afin de combler l'écart à long terme.

Nous avons mis en place des initiatives pour lutter à la fois contre la sous-représentation des femmes au sein de nos effectifs et contre les déséquilibres importants de mixité à des postes seniors et sur les métiers d'investissement. À fin décembre 2021, 29 % de femmes composent notre population mondiale de cadres supérieurs, 40 % composent notre Conseil Exécutif et 38 % notre Conseil d'Administration. D'ici 2025, notre objectif est qu'un tiers des postes seniors à l'échelle mondiale soient occupés par des femmes.

Mais nous ne nous concentrons pas uniquement sur les postes seniors. Notre programme récemment lancé et dédié à la promotion d'un vivier de talents féminins vise à gérer les défis uniques auxquels les femmes sont confrontées en tant que jeunes professionnelles et qui pourraient potentiellement restreindre leur accès futur à des postes seniors. Nos managers impliqués dans les processus de recrutement à l'échelle mondiale sont également formés aux pratiques de recrutement inclusif afin d'attirer des candidats aux profils divers. Nos programmes de développement, tels que notre programme « hauts potentiels », visent à favoriser un vivier durable et équilibré entre les genres.

Parallèlement à la publication de l'Index, nous contribuons à définir des objectifs en matière de diversité et à mesurer nos progrès en menant une enquête globale annuelle sur l'inclusion et la diversité. Cette enquête vise à nous fournir des informations permettant de renforcer notre stratégie.

Avec nos pairs de l'industrie et en tant que gestionnaire d'actifs responsable, nous continuons d'agir pour que des progrès soient réalisés en matière d'inclusion et de diversité. »

Frédéric Clément
Global Head of Human Resources



Nous investissons activement sur le long terme, y compris dans nos collaborateurs

Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie et le score d'AXA IM

Les initiatives mises en place pour progresser

- Attirer, développer et retenir les talents féminins à tous les niveaux de notre organisation
- Mesurer nos progrès
- Développer notre culture inclusive
- Utiliser notre position d'investisseur responsable pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre industrie et plus largement

Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie



L'index de l'Égalité femmes-hommes mesure l'efficacité des politiques menées par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Fondé sur cinq critères, il attribue aux entreprises un score pour chaque critère et les additionne pour atteindre une note globale sur 100 points. La méthodologie retenue analyse les écarts, quel que soit le poste de la ou du salarié(e). L'index comprend l'obligation suivante : en dessous de 75 points, les entreprises doivent mettre en place des actions correctives sous trois ans, sous peine de sanctions financières.

Les cinq critères

- 1 Écart de rémunération entre femmes et hommes (sur un maximum de 40 points) :**
Pour avoir le score maximum, l'entreprise doit présenter un écart de rémunération nul entre les femmes et les hommes à niveau et âge comparables, quels que soient les postes.
- 2 Écart du taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes (20 points) :**
Le maximum de points est accordé aux entreprises qui ont augmenté au moins autant de femmes que d'hommes en proportion de leur population.
- 3 Écart du taux de promotions entre femmes et hommes (15 points) :**
Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu au moins autant de femmes que d'hommes en proportion de leur population.
- 4 Part de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points) :**
Cet indicateur n'accorde de points aux entreprises que si elles ont augmenté pendant la période de référence toutes les salariées au retour de leur congé maternité et ayant été en congé maternité pendant la période d'augmentation annuelle.
- 5 Nombre de salarié du genre sous représenté (femmes ou hommes) dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points) :**
Le maximum de point est accordé quand, dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, il est observé un équilibre femmes/hommes.



Nous investissons activement sur le long terme, y compris dans nos collaborateurs

Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie et le score d'AXA IM

Les initiatives mises en place pour progresser

- Attirer, développer et retenir les talents féminins à tous les niveaux de notre organisation
- Mesurer nos progrès
- Développer notre culture inclusive
- Utiliser notre position d'investisseur responsable pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre industrie et plus largement

Index de l'Égalité femmes-hommes, le score d'AXA IM en France



AXA IM
obtient un score de
91/100
pour cette 4^e année
de publication

Un résultat satisfaisant qui confirme une nouvelle fois que les politiques mises en œuvre ont un impact positif en matière d'égalité professionnelle au sein d'AXA IM.

Les cinq indicateurs

- 1** Écart de rémunération entre femmes et hommes (sur un maximum de 40 points) :
31 points
- 2** Écart du taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes (20 points) :
20 points
- 3** Écart du taux de promotions entre femmes et hommes (15 points) :
15 points
- 4** Part de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points) :
15 points
- 5** Nombre de salarié du genre sous représenté (femmes ou hommes) dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points) :
10 points



Nous investissons activement sur le long terme, y compris dans nos collaborateurs

Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie et le score d'AXA IM

Les initiatives mises en place pour progresser

- Attirer, développer et retenir les talents féminins à tous les niveaux de notre organisation
- Mesurer nos progrès
- Développer notre culture inclusive
- Utiliser notre position d'investisseur responsable pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre industrie et plus largement

Les initiatives mises en place pour progresser



Notre engagement en faveur de la Diversité et l'Inclusion (D&I) est globale et inclut les quatre grands objectifs suivants :

Attirer, développer et retenir les talents féminins à tous les niveaux de notre organisation

- Nous poursuivons le déploiement de notre formation de recrutement inclusif à destination des managers. Ce programme forme sur les bonnes pratiques et techniques de recrutement ainsi que la manière d'atténuer les potentiels biais inconscients dans les processus de recrutement. Il insiste également sur l'importance de la diversité et son impact positif sur la performance de l'équipe et la capacité à innover.
- En 2021, nous avons lancé un nouveau programme dédié aux jeunes talents féminins, afin de les aider à gérer les défis auxquels elles sont confrontées en tant que jeunes professionnelles et qui pourraient les freiner dans leur accès à de futurs postes de direction. L'objectif est d'améliorer la progression des femmes dans l'entreprise, tout en veillant à garder un équilibre femmes-hommes aux niveaux de direction. 60% de notre population cible a déjà bénéficié de ce programme.
- Nous continuons d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos programmes de développement, et plus spécifiquement dans le cadre de notre programme Hauts Potentiels, qui a pour but d'accélérer le développement des collaborateurs AXA IM les plus performants, ayant un grand intérêt pour les formations.
- Nous disposons d'une politique parentalité globale mettant à disposition une même durée minimum de congé parental pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe AXA dans le monde. Nous proposons également des coachings virtuels individuels dans le cadre de la maternité et de la paternité pour les collaborateurs et leurs managers, afin d'apporter un soutien à chaque individu pendant les différentes étapes de la transition parentale.



Nous investissons activement sur le long terme, y compris dans nos collaborateurs

Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie et le score d'AXA IM

Les initiatives mises en place pour progresser

- Attirer, développer et retenir les talents féminins à tous les niveaux de notre organisation
- Mesurer nos progrès
- Développer notre culture inclusive
- Utiliser notre position d'investisseur responsable pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre industrie et plus largement

Les initiatives mises en place pour progresser (suite)



Mesurer nos progrès

- Nous continuerons de suivre les indicateurs clés de la diversité femmes-hommes via notre tableau de bord sur la diversité.
- Nous continuerons de donner à nos dirigeants des objectifs spécifiques en matière de diversité femmes-hommes dans le cadre de leurs objectifs annuels.
- Nous avons fixé un nouvel objectif avec un tiers de femmes occupant des postes de cadres supérieurs d'ici à 2025. A fin décembre 2021, 29% de femmes font parties de cette population, 40% de femmes font parties de notre Comité Exécutif et 38% de notre Conseil d'Administration.
- Nous avons organisé en septembre 2021 notre première enquête globale sur la diversité et l'inclusion. Celle-ci nous a permis de collecter un important nombre de retours aussi bien qualitatifs que quantitatifs. Ces données et commentaires nous fournissent des éclairages pour renforcer notre stratégie et notre plan d'action.

Développer notre culture inclusive

- Nous continuons à déployer notre programme de Smart Working qui offre à nos talents femmes et hommes plus de flexibilité dans la manière d'organiser leurs activités, permettant par conséquent de limiter les barrières à leurs progressions au sein de l'organisation. Le Smart Working favorise l'équilibre entre le travail sur site et à la maison, qui est désormais la norme. Ceci contribue à la vision que nous avons de notre organisation, plus adaptable, plus résiliente et plus à même d'accueillir les situations et contraintes personnelles. C'est aussi un changement de culture d'entreprise qui développe un management basé sur la confiance en donnant l'autonomie au collaborateur de trouver le meilleur espace-temps pour atteindre les objectifs attendus. Nos bureaux deviennent des lieux de contact, de connexion à l'entreprise, d'innovation, d'apprentissage et de cohésion d'équipe. Le télétravail favorise l'efficacité, la concentration et bien entendu un meilleur équilibre professionnel et personnel.
- Nous continuerons à communiquer des informations clés sur notre politique Inclusion et Diversité par l'intermédiaire de nos canaux de communication, notamment lors de moments de mobilisation comme la Journée internationale de la femme et la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie, qui sont incontournables pour instaurer une culture diversifiée et inclusive.

Nous investissons activement sur le long terme, y compris dans nos collaborateurs

Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie et le score d'AXA IM

Les initiatives mises en place pour progresser

- Attirer, développer et retenir les talents féminins à tous les niveaux de notre organisation

- Mesurer nos progrès

- Développer notre culture inclusive

- Utiliser notre position d'investisseur responsable pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre industrie et plus largement

Les initiatives mises en place pour progresser (suite)



Utiliser notre position d'investisseur responsable pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre industrie et plus largement

- Nous continuerons d'appuyer les Principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles), une initiative du Pacte mondial des Nations Unies qui appelle les entreprises à renforcer la place des femmes dans le monde du travail.
- Nous continuerons d'appliquer notre politique de vote sur la diversité femmes-hommes pour faire progresser d'autres entreprises sur leurs actions en matière d'égalité femmes-hommes. Mise en place en 2021, nous ciblerons les sociétés listées des pays développés dans lesquelles au moins un tiers des membres du Conseil d'Administration n'est pas diversifié du point de vue du genre. Avec cette cible nous pouvons fixer, pour toutes les sociétés dans lesquelles nous investissons, les mêmes standards exigeants en termes d'objectif de diversité, tout en agissant sur le sujet de diversité du genre dans les économies développées.
- Nous continuerons de prendre part à des initiatives clés de l'industrie, telles que le 30% France Investor Group, le 30% Club au Royaume-Uni et le Diversity Project (Royaume-Uni), pour aider à créer un changement au sein de notre industrie. En France, nous avons également rejoint le groupe de travail créé par l'AFG pour faire progresser notre industrie sur les questions de diversité, groupe au travers duquel nous avons contribué à la réalisation de fiches techniques et bonnes pratiques ainsi qu'à l'organisation de conférences sur le genre et le handicap.
- Nous continuerons d'être signataires de la Women in Finance Charter (Royaume-Uni), qui plaide en faveur d'une industrie mondiale des services financiers juste et équilibrée.
- Nous continuerons de travailler avec EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) qui évalue régulièrement la capacité d'AXA IM à promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de son organisation.

Nous avons la certitude que ces plans nous permettront d'aller de l'avant, de renforcer la place de nos collaboratrices au sein de notre organisation et de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte impacté par la pandémie.

Nous investissons activement sur le long terme, y compris dans nos collaborateurs

Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie et le score d'AXA IM

Les initiatives mises en place pour progresser

- Attirer, développer et retenir les talents féminins à tous les niveaux de notre organisation
- Mesurer nos progrès
- Développer notre culture inclusive
- Utiliser notre position d'investisseur responsable pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre industrie et plus largement

