



Index
de l'Égalité
femmes-hommes
2024 en France



Frédéric Clément
Global Head of Human Resources



Créer un environnement de travail inclusif et équitable exige un engagement fort, des actions régulières et des données factuelles. La publication de l'écart salarial entre les genres est une mesure critique de notre progression.

AXA IM présente pour la septième année consécutive son rapport sur l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, avec un score de 93/100 et une note maximale de 4 indicateurs sur 5 en France. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes continue de diminuer, car nous nous efforçons de comprendre et d'adresser les causes sous-jacentes.

Nos efforts continus pour améliorer la parité contribuent à favoriser l'embauche et la promotion de femmes à des postes plus seniors et mieux rémunérés, ce qui est va dans le sens d'une meilleure représentation des femmes et le développement d'une culture d'entreprise plus inclusive pour nos futurs talents seniors.

La réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un processus graduel qui s'inscrit dans la durée. Cependant, les données montrent que des changements significatifs sont réalisables. AXA IM reste déterminé à réduire l'écart salarial et à promouvoir l'équité de genre afin de maintenir un environnement de travail toujours plus inclusif et équitable pour tous.

Frédéric Clément
Global Head of Human Resources

Charte Women in Finance

En tant que signataire de la Charte Women in Finance, nous nous engageons au niveau global d'AXA IM à soutenir la progression des femmes vers des postes de direction dans le secteur des services financiers en présentant publiquement les progrès réalisés par rapport à nos objectifs en matière d'égalité professionnelle. En 2021, nous nous sommes fixés comme objectif d'améliorer la représentation des femmes dans notre population globale de cadres supérieurs de 26 % à 33 % d'ici 2025. Non seulement cet objectif a été atteint en 2023, ce qui a entraîné une augmentation de l'objectif à 35 % pour fin 2025, mais le nouvel objectif de 35 % a été de nouveau atteint avant fin 2024.

Au regard de notre population dirigeante relativement restreinte, nous devons atténuer l'impact que les changements limités peuvent avoir pour ces objectifs ciblés. Par conséquent, nous avons décidé de maintenir l'objectif de 35 % de femmes dans notre population dirigeante d'ici fin 2025.



Message de nos dirigeants

Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2024, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2025

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 des salariés.

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.



Message de nos dirigeants

Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2024, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2025

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



AXA IM
obtient un score de
93/100
pour cette 7^e année
de publication

Ce résultat, en hausse de 2 points comparé à l'année précédente, confirme par notre engagement continu que nos initiatives en matière d'égalité professionnelle portent leurs fruits au sein d'AXA IM.

Les cinq indicateurs

- 1** Écart de rémunération entre femmes et hommes (sur un maximum de 40 points) :
33 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



Message de nos dirigeants

Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2024, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2025

Index de l'Égalité femmes-hommes : Égalité salariale chez AXA IM

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est totalement distinct de la problématique d'égalité de rémunération, définie par l'obligation légale de rémunérer les femmes et les hommes de la même manière pour un même travail ou un travail de valeur égale. **Nous avons un écart de rémunération lié à la sous-représentation des femmes aux postes les mieux rémunérés. Nous n'avons pas d'iniquité salariale.**

Nous avons des processus robustes pour identifier et régler les problèmes d'égalité salariale. Sur une base annuelle, AXA IM surveille, traite et résout les écarts injustifiés en matière d'égalité salariale et veille à ce qu'aucun cas nouveau ne se produise, en ligne avec la politique de rémunération globale d'AXA IM. Toute divergence est corrigée et signalée à notre comité de rémunération ainsi qu'au Groupe AXA.

Il n'y a aucune évidence que les femmes et les hommes, dans des circonstances comparables, soient payés différemment chez AXA IM.



AXA IM est certifié EDGE Empower

En 2018, AXA IM est devenu l'un des seuls investisseurs à être certifié par EDGE Empower pour améliorer durablement la mixité dans l'industrie. En 2024, non seulement nous avons été de nouveau certifiés au niveau « Move », le deuxième niveau (sur trois existants) du classement EDGE, mais nous avons également progressé et obtenu EDGE Plus pour l'équité intersectionnelle. Cet outil évalue et analyse en détail l'égalité des genres à travers nos différentes politiques, pratiques et perceptions des employés (dans plusieurs pays, y compris en France), puis compare ces résultats aux normes mondiales et à nos pairs. La granularité de cette évaluation nous a permis d'élaborer un plan d'action complet et impactant. L'adoption d'une approche intersectionnelle dans l'évaluation a amélioré notre compréhension des expériences diverses au sein de l'organisation, posant ainsi les bases de stratégies DE&I plus complètes et inclusives.



Message de nos dirigeants

Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2024, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2025

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



En 2024, nos trois actions clés pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se sont concentrées sur :

- 1** **Doubler le congé de paternité et de coparentalité** pour encourager les pères et les co-parents à jouer un rôle encore plus actif à l'arrivée d'un enfant.
- 2** **Apporter un accompagnement adapté lorsque nos employés sont confrontés à des moments de vie intense comme une fausse couche ou un traitement fertilité. Cela peut varier** du temps de travail rémunéré à la flexibilité accordée dans les modalités de travail.
- 3** **Apporter un soutien important à tous nos collaborateurs qui subissent la violence domestique, intrafamiliale ou sexuelle** par le biais d'une série de mesures y compris un contact dédié pour fournir un soutien immédiat en cas de besoin, mais aussi accorder du temps libre rémunéré ainsi qu'une flexibilité et une sécurité renforcées.

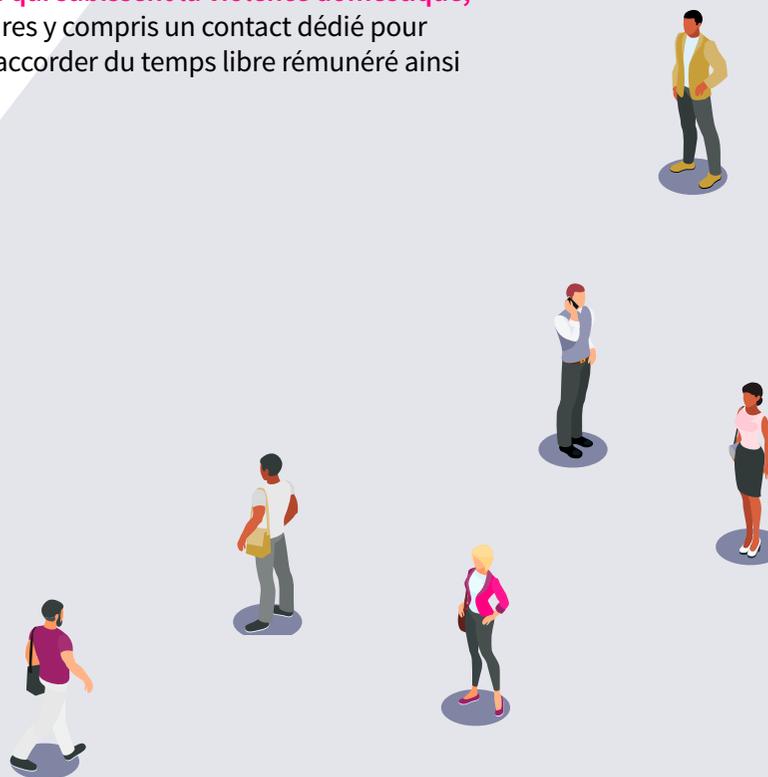
Message
de nos dirigeants

Index de l'Égalité
femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

Conduire le
changement -
Les initiatives
mises en place
pour progresser

- En 2024, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2025



Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



Nous avons également continué à prendre les mesures suivantes pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Dans le cadre de la **loi Rixain**, AXA IM a pris l'engagement d'atteindre 25 % de femmes dans les rôles d'investissement d'ici 2030. La loi Rixain a pour objectif d'apporter plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle ne s'applique qu'aux entités réglementées en France. La décision a été prise afin d'établir une cible commune pour les entités d'AXA IM en France.
- Fixer des **objectifs annuels** spécifiques **pour tous les membres du Board** afin d'améliorer l'égalité liée à l'inclusion et la diversité de genre.
- Monitorer et renforcer le vivier de talents féminins par le biais de notre **plan de succession annuel** pour tous les membres du Board et leurs collaborateurs directs.
- Veiller à ce que tous nos collaborateurs bénéficient des **mêmes dispositions minimales en matière de congé parental**, ainsi que de l'accompagnement dans le cadre de la maternité et de la paternité pendant **les différentes étapes de la transition parentale**.
- Offrir des méthodes de travail flexibles afin d'être plus adaptables et réactifs à la situation de chacun.
- Notre **enquête annuelle sur l'inclusion** nous permet d'obtenir des données agrégées sur le sentiment d'inclusion parmi différents groupes démographiques. Ces données nous fournissent des éclairages pour renforcer notre stratégie et notre plan d'action.
- Avec notre **Académie des Managers** et les programmes de leadership nous proposons des parcours de développement axés sur les compétences et les comportements en matière de leadership inclusif qui permettent à nos dirigeants d'accroître leur impact, créer des équipes diversifiées et des communautés.
- Notre programme « **Recruter les meilleurs talents** » a été intégré à notre **Académie des Managers**, garantissant ainsi que tous les managers participent au programme. Si l'égalité des genres est un enjeu pour l'organisation, l'objectif de recruter les meilleures compétences pour les postes à pourvoir en est aussi un. Notre programme **Recruter les meilleurs talents** permet de comprendre l'importance de la diversité et de la complémentarité des profils dans l'organisation et au sein des équipes, mais aussi de prendre conscience des biais inconscients qui peuvent interférer dans la prise de décision lors du recrutement.
- Nous avons un **partenariat global avec Worklife Central**, un centre numérique de contenu d'expertise autour de 5 thèmes centraux : carrières, famille, inclusion, bien-être et lieu de travail.



Message
de nos dirigeants

Index de l'Égalité
femmes-hommes :

- la méthodologie

- le score d'AXA IM
en France

- Égalité salariale
chez AXA IM

Conduire le
changement -
Les initiatives
mises en place
pour progresser

- En 2024, nos trois
actions clés

- Les mesures

- À l'avenir en 2025

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



À l'avenir, en 2025, afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, nous prévoyons la mise en place d'une série de mesures concrètes :

- 1** Mobiliser notre communauté **GEN** (Gender) pour concevoir des opportunités de développement personnel et du leadership ciblées et recourir à l'initiative **Woman Onboard** pour amplifier la visibilité des ressources et d'événements d'apprentissage et de développement.
- 2** Soutenir **le développement des managers et leur responsabilité en matière de diversité et d'inclusion (D&I)** et d'accès équitable aux opportunités de développement au travail
- 3** Intégrer la mise en œuvre de notre programme **We Care** pour promouvoir davantage les initiatives et les mesures conçues dans le programme We Care.
- 4** **Soutenir la santé des femmes en introduisant une thérapie numérique**, qui est un service de messagerie médicale où elles peuvent discuter avec des professionnels de la santé spécialisés dans la ménopause (membres de GEMVI, la société scientifique française de la ménopause).



Message
de nos dirigeants

Index de l'Égalité
femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

Conduire le
changement -
Les initiatives
mises en place
pour progresser

- En 2024, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2025