



# Index de l'égalité femmes-hommes 2020 en France



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

par **Amélie Watelet**

Chief Transformation Officer and Global Head of HR,  
Communication and Corporate Responsibility

En tant que gérant d'actifs responsable, nous investissons activement sur le long terme non seulement pour la prospérité de nos clients et de la planète mais aussi pour celle de **nos collaborateurs**.

Les événements inattendus de 2020 nous ont montré à **quel point cela est essentiel**. Pour beaucoup d'entre nous, le télétravail est une nouvelle expérience qui a apporté son lot de défis notamment ceux liés à l'isolement, à l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, et pour moi personnellement, celui de devoir jongler entre mon travail et le rôle d'institutrice avec mes enfants. Je sais que nous sommes nombreux à avoir vécu la même situation.

Chez AXA IM, nous avons la conviction que nos collaborateurs, la richesse de leurs talents, leur engagement et leur dynamisme sont notre plus grande force, et pour que nos 2 300 collaborateurs puissent entièrement être eux-mêmes dans notre entreprise, nous devons créer **une culture inclusive et diversifiée autant pour les hommes que pour les femmes**.

Par conséquent, mettre l'équité au centre de nos processus de promotion interne et combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sont, et resteront, des priorités incontournables pour nous.

En cette année pleine d'incertitudes, nous avons réussi à maintenir un score satisfaisant dans le cadre de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Nous avons pu poursuivre nos efforts en mettant en place de nouvelles initiatives. A titre d'exemples, nous avons élaboré un nouveau programme dédié à la promotion d'un vivier de talents féminins, nous avons amélioré notre politique parentale mondiale afin d'y intégrer une offre individuelle de coaching virtuel pour les parents qui partent et reviennent d'un congé maternité ou paternité, et bien entendu, nous continuons d'appliquer nos pratiques de recrutement inclusives.

Notre engagement à promouvoir la diversité et l'inclusion s'étend également aux entreprises dans lesquelles nous investissons. En 2020, nous avons étendu notre **politique de vote en faveur de la diversité femmes-hommes** pour cibler les entreprises cotées des pays développés dont au moins un tiers des membres du Conseil d'Administration n'est pas composé de femmes. Ce nouvel objectif nous permettra d'influencer les entreprises dans lesquelles nous investissons afin qu'elles adoptent des standards élevés en vue de plus de diversité de genre. Nous avons également été à l'initiative du lancement du 30 % Club France Investor Group dont l'ambition est d'influencer, convaincre et accompagner les entreprises du SBF 120 pour que la part des femmes dans leurs instances dirigeantes atteigne au moins 30 % d'ici 2025. Conscients de la nécessité de **montrer l'exemple** dans ce domaine, nous avons amélioré la mixité au sein de notre Conseil d'Administration qui compte aujourd'hui 33 % de femmes alors que notre Comité exécutif en compte 38 %.

« Nous pensons que c'est tous ensemble que nous réussirons à instaurer des environnements de travail équitables pour les hommes et les femmes – tant chez AXA IM qu'en dehors. »



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

Pour faire progresser notre industrie, nous ne pouvons pas agir seuls

# 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 de nouvelles obligations : 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

Pour faire progresser notre industrie, nous ne pouvons pas agir seuls

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

AXA IM  
obtient un score de  
**91/100**  
pour cette 3<sup>e</sup> 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

Pour faire progresser notre industrie, nous ne pouvons pas agir seuls

# 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 appliquons des pratiques de recrutement inclusives. Il s'agit d'un ensemble de principes à appliquer, ainsi qu'une formation de recrutement inclusive pour les recruteurs et les managers.
- 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.
- Nous continuerons d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos programmes de mentoring et de coaching et plus spécifiquement dans le cadre de notre programme Hauts Potentiels, qui a pour but d'accélérer le développement de nos collaborateurs les plus performants.
- Nous déployons des coachings virtuels individuels dans le cadre de la maternité et de la paternité pour les collaborateurs et les managers, afin d'apporter un soutien à chaque individu pendant les différentes étapes de la transition parentale.

## Mesurer nos progrès

- Nous continuerons de suivre les indicateurs clés de la diversité femmes-hommes via notre tableau de bord sur la diversité. Ce tableau de bord couvre la diversité de genre dans tous les domaines touchant au fonctionnement de l'entreprise et inclura désormais de nouveaux indicateurs comme la mobilité interne.
- Nous continuerons de donner à nos dirigeants des objectifs spécifiques en matière de diversité femmes-hommes dans le cadre de leurs objectifs annuels.

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

---

Pour faire progresser notre industrie, nous ne pouvons pas agir seuls

---

# Les initiatives mises en place pour progresser (suite)



## Développer notre culture inclusive

- Nous faisons évoluer notre manière de travailler vers un équilibre optimal entre le travail sur site et le travail à distance pour tous nos collaborateurs, afin que cela devienne la norme chez AXA IM d'ici la fin de l'année 2021. Cela répondra à différents besoins et préférences et offrira une flexibilité accrue nous permettant d'attirer des talents plus diversifiés et de promouvoir une culture plus inclusive.
- Nous continuerons à communiquer des informations clés sur notre politique D&I 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.

## 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.
- Nous continuerons de prendre part à des initiatives clés de l'industrie, telles que le 30 % Club au Royaume-Uni et le 30 % Club Investor Group (France et 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.
- 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 tout au long de l'année 2021 et de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce monde post-Covid 19.

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

Pour faire progresser notre industrie, nous ne pouvons pas agir seuls



# “ Pour faire progresser notre industrie, nous ne pouvons pas agir seuls ”

par **Marco Morelli**  
Executive Chairman d'AXA IM

« J'ai pris mes fonctions chez AXA IM pendant la pandémie de Covid-19, et j'ai non seulement vu à quelle vitesse le monde pouvait changer, **mais aussi à quel point nos collaborateurs pouvaient être résilients**. Les compétences, l'engagement et le dynamisme des équipes d'AXA IM ont été déterminants dans ma décision de rejoindre l'entreprise, et quelques mois après mon arrivée je suis toujours aussi impressionné par leur capacité à servir nos clients à travers le monde, à une époque où nous ne pouvons nous voir qu'à travers nos écrans d'ordinateur.

Chez AXA IM, **la responsabilité est ancrée dans notre façon de penser et d'agir en tant qu'entreprise et investisseur, mais aussi en tant qu'employeur**. Cela comprend la création d'une culture et d'un environnement de travail diversifiés et inclusifs, permettant à chacun d'entre nous d'atteindre son plein potentiel.

**Le résultat que nous avons obtenu cette année sur l'Index égalité femmes-hommes est satisfaisant mais** nous savons que nous devons chercher à progresser sans relâche. C'est sur cette voie que nous cheminons grâce à **nos initiatives en cours et à venir en faveur de la diversité et de l'inclusion**, et plus particulièrement celles portant sur la diversité de genre.

Mais **nous ne pouvons pas agir seuls** pour opérer des changements durables dans notre industrie et dans le monde. Par conséquent, je suis également extrêmement fier de nos engagements externes. Nous sommes notamment signataires de longue date de la **Women in Finance Charter** qui plaide pour un secteur mondial des services financiers juste et équilibré et soutenons les **Principes d'Autonomisation des Femmes**, une initiative du Pacte mondial des Nations Unies qui appelle les entreprises à renforcer la place des femmes dans le monde du travail. Plus récemment, nous avons co-fondé le **30 % Club France Investor Group** aux côtés de cinq autres sociétés de gestion afin de faire collaborer et coordonner une communauté d'investisseurs autour de la question de la mixité.

Alors que nos façons de travailler continuent d'évoluer, nous sommes déterminés à **placer l'égalité femmes-hommes et la diversité et l'inclusion au centre de notre transformation** afin de créer un changement durable dans notre propre entreprise, au sein de l'industrie et plus largement encore. »

**Marco Morelli,**  
Executive Chairman d'AXA IM

**Amélie Watelet,**  
Chief Transformation Officer and  
Global Head of HR and Communication



**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**

---

**Pour faire progresser notre industrie, nous ne pouvons pas agir seuls**

---