



Index de l'Égalité
femmes-hommes
2022 en France



“ Nous agissons en investissant dans un environnement de travail inclusif qui reconnaît et valorise les différences individuelles et où tous nos collaborateurs peuvent bâtir des carrières épanouissantes. ”

« Chez AXA IM, nous sommes convaincus que la diversité des points de vue et des expériences est la clé de notre succès à long terme. Créer les conditions nécessaires au développement du potentiel des femmes et à leur progression reste l'une de nos priorités stratégiques, à tous les niveaux de l'organisation.

Au cours de l'année 2022, nous sommes parvenus à obtenir la note maximale pour 4 indicateurs sur 5 de l'Index de l'Égalité femmes-hommes en France. Toutefois, nous ne sommes pas satisfaits de la persistance et de l'accroissement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Nous anticipons que les résultats de l'index continueront à fluctuer au fil du temps car ils ne reflètent en rien une quelconque iniquité, mais sont en fait la résultante d'une sous-représentation des femmes à des postes seniors et mieux rémunérés. Cela ne pourra être résolu que dans la durée, mais non pas de manière linéaire.

Nous avons la conviction que faire évoluer notre approche en termes de recrutement pourrait impulser le changement nécessaire pour un impact significatif à plus long terme. Nous avons donc décidé de faire évoluer nos stratégies et pratiques de recrutement pour attirer et encourager davantage de femmes à postuler, tant en interne qu'en externe, en particulier à des rôles seniors. Nous poursuivons également nos actions visant à renforcer et développer des comportements inclusifs. De plus amples informations sont fournies à ce sujet dans le rapport.

Convaincus pleinement par l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notre aspiration chez AXA IM est d'apporter des améliorations continues et progressives au-delà du genre (portant sur les origines, les différentes générations, le handicap) pour développer un environnement de travail plus diversifié et une culture plus inclusive.

Frédéric Clément

Global Head of Human Resources



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 2022, nos trois actions clés
- En 2022, les mesures
- En 2023, nous prévoyons



“ L'inclusion et la diversité sont essentielles à l'incarnation de notre raison d'être : agir pour le progrès humain en investissant dans ce qui compte. ”

« En tant que gestionnaire d'actifs responsable, nous souhaitons donner l'exemple en accélérant notre stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'inclusion et la diversité, à tous les niveaux, sont essentielles pour nous permettre d'incarner notre raison d'être : agir pour le progrès humain en investissant dans ce qui compte. C'est pourquoi tous les membres de la Direction Générale ont des objectifs annuels spécifiques à l'amélioration de l'inclusion et de la diversité. Cela garantit que la performance et le suivi des progrès par rapport à cet objectif restent un sujet stratégique récurrent au sein de mon équipe de Direction. »

Marco Morelli,

Executive Chairman

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.



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 2022, nos trois actions clés
- En 2022, les mesures
- En 2023, nous prévoyons

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



AXA IM
obtient un score de
89/100
pour cette 5^e année
de publication

Un résultat qui confirme que nos progrès ne sont jamais linéaires et que nous devons rester mobilisés pour lutter à la fois contre la sous-représentation des femmes au sein de nos effectifs mais aussi contre les déséquilibres importants de mixité à des postes seniors, notamment dans les métiers d'investissement.

Les cinq indicateurs

- 1** Écart de rémunération entre femmes et hommes (sur un maximum de 40 points) :
29 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 2022, nos trois actions clés
- En 2022, les mesures
- En 2023, nous prévoyons

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

En 2018, AXA IM est devenu l'une des seules sociétés de gestion à être certifiée par EDGE pour améliorer durablement la mixité de genre. En 2022, non seulement nous avons été certifiés à nouveau, mais nous avons également progressé et atteint le niveau « Move », le deuxième niveau (sur trois existants) du classement EDGE. Cet outil évalue et analyse en détails l'égalité des genres à travers nos diverses 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.

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 2022, nos trois actions clés
- En 2022, les mesures
- En 2023, nous prévoyons

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



En 2022, nos trois actions clés pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se sont concentrées sur notre engagement d'investir pour un environnement de travail inclusif où les collaborateurs de tout genre peuvent construire des carrières réussies et épanouissantes.

1

Gender Equality Network : Nous avons créé un groupe global de ressources pour tous les collaborateurs - sur la thématique du genre appelé « **GEN** ». Parrainé par un membre du Management Board, ce groupe est piloté par des collaborateurs volontaires qui souhaitent s'investir, promouvoir et accélérer la diversité et l'égalité professionnelle chez AXA IM afin d'encourager une culture d'inclusion pour tous les collaborateurs. Ce groupe s'ajoute à notre participation active au réseau **AXA Mix'In**, créé afin de promouvoir la mixité dans toutes les entités AXA en France.

2

Lancement d'une formation type 'serious game' « Vivre ensemble la diversité » : offerte à tous les managers qui encadrent des équipes en France, elle vise le renforcement et le développement des comportements inclusifs et permet de sensibiliser les collaborateurs aux discriminations, de renforcer leurs compétences en matière de diversité par le biais de mises en situation.

3

Une campagne de communication a été lancée **afin d'encourager les hommes à prendre la totalité de leur congé de paternité**. Un minimum de 4 semaines est offert mondialement chez AXA IM. Cette campagne a permis de mettre en valeur le parcours d'hommes au sein d'AXA IM qui ont pris ce congé.

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 2022, nos trois actions clés

- En 2022, les mesures

- En 2023, nous prévoyons



Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



En 2022, les mesures suivantes visant l'amélioration de l'égalité professionnelle chez AXA IM ont été poursuivies :

- Promotion de **méthodes de travail plus agiles et plus flexibles** pour aider les femmes et les hommes à réaliser leurs ambitions professionnelles tout en conservant un bon équilibre avec la vie familiale.
- 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.
- En 2022, nous avons organisé des **groupes de discussion pour les femmes et pour les hommes** sur le thème de la diversité des genres au travail. Les retours collectés lors de ces réunions nous ont permis de renforcer notre stratégie et notre plan d'action.
- 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 de recrutement.
- Nous proposons 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 avons un **partenariat global avec Worklife Central**, un centre numérique de contenu d'expertise autour de 5 thèmes centraux : carrière, 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 2022, nos trois actions clés

- En 2022, les mesures

- En 2023, nous prévoyons

Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



En 2023, afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, **nous prévoyons** d'apporter des changements à la façon dont nous recrutons et retenons nos talents, et en particulier afin d'améliorer la représentation des femmes aux postes seniors de l'organisation.

Nous prévoyons les initiatives suivantes :

- 1** Inclure plus d'une femme dans la **Shortlist de nos recrutements pour des rôles Seniors**.
- 2** **Développer des partenariats forts avec des associations visant à maximiser les opportunités pour les femmes débutant leur carrière**, via des conférences, des ateliers et des événements de réseautage. Dans ce cadre, nous avons lancé très récemment notre partenariat avec **l'association HEC - Women in Business**, association qui encourage et soutient les parcours des jeunes femmes dans la finance et le conseil.
- 3** Faire bénéficier à tous nos managers femmes et hommes de notre programme de **formation la « Managers' Academy »** destiné à développer une culture managériale inclusive. Notre objectif est d'augmenter la part des femmes bénéficiant d'une formation relative au Leadership/Management dans le but de les accompagner dans le développement de leurs compétences transverses.

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 macro-économique tendu et incertain.



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 2022, nos trois actions clés
- En 2022, les mesures
- En 2023, nous prévoyons