

## ODDO BHF SCA

Conformément à la « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année un index portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet index, qui s'appuie sur quatre à cinq indicateurs mesurés selon un barème de points, vise à évaluer notamment les éventuels écarts salariaux pouvant exister entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.



31/40

Écart de rémunération  
femmes-hommes

20/20

Écart de répartition des  
augmentations  
individuelles

15/15

Écart de répartition des  
promotions

15/15

Nombre de salariées  
augmentées à leur retour  
d'un congé maternité

0/10

Parité parmi les 10 plus  
hautes rémunérations

Total

81/100



# Objectifs de progression

Au titre de l'année 2022, l'index égalité femmes/hommes de ODDO BHF SCA, calculé à l'aide de 5 indicateurs, est de 81 points sur 100 ; ce qui représente une progression de 2 points par rapport à l'index 2021,

Cette progression est le résultat des mesures déployées dans le cadre de la politique RH et de l'ambition RSE du Groupe pour réduire les éventuels écarts entre les femmes et les hommes,

Bien qu'il ne soit opéré aucune distinction de traitement entre les femmes et les hommes tant en matière de recrutement, de formation ou de gestion de carrière, l'année 2022 fait ressortir un index inférieur à 85 :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (31 points sur 40), avec un écart constaté en faveur des hommes.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points sur 20).
- L'écart de répartition des promotions (15 points sur 15).
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité (15 points sur 15).
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (0 point sur 10).

La note de 31/40 sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas représentative de notre politique en matière d'égalité professionnelle mais essentiellement consécutive à la faible représentativité historique des femmes dans les métiers des marchés financiers.

Afin de contribuer à améliorer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ODDO BHF SCA entend renforcer les actions suivantes :

- Sur l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes :
  - Action mise en place : égalité dans les rémunérations d'embauche entre les femmes et les hommes.
  - Objectif de progression : augmenter la note de cet indicateur et tendre à atteindre 40.
- Sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise :
  - Une plus forte représentation des femmes dans les postes de management avec pour objectif un meilleur équilibre femmes/hommes à terme dans l'accessibilité aux postes à responsabilités
  - Objectif de progression : 5 points sur 10

# ODDO BHF ASSET MANAGEMENT SAS

Conformément à la « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année un index portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet index, qui s'appuie sur quatre à cinq indicateurs mesurés selon un barème de points, vise à évaluer notamment les éventuels écarts salariaux pouvant exister entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.



38/40

Écart de rémunération  
femmes-hommes

35/35

Écart de répartition des  
augmentations  
individuelles

15/15

Écart de répartition des  
promotions

0/10

Parité parmi les 10 plus  
hautes rémunérations

Total

88/100