

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.



33/40

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

83/100

Objectifs de progression

Au titre de l'année 2025, l'index égalité femmes/hommes de ODDO BHF SCA, calculé à l'aide de 4 indicateurs, est de 83 points sur 100. Ce score, en retrait d'un point par rapport à la note de 84 points sur 100 obtenue au titre de l'année précédente, appelle la mise en œuvre d'actions renforcées destinées à améliorer l'égalité professionnelle 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 2025 fait ressortir un index inférieur à 85 :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (33 points sur 40), avec un écart constaté en faveur des hommes.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (35 points sur 35).
- Le nombre de salariées 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 33/40 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 des mobilités entre filiales au sein du Groupe et à la faible représentativité historique des femmes dans les métiers de l'Asset Management. Afin de progresser vers l'atteinte de la note maximale, ODDO BHF Asset Management SAS s'engage à intensifier l'analyse annuelle fine de la structure des rémunérations, à renforcer la revue d'équité réalisée dans le cadre des campagnes d'augmentations individuelles et à s'assurer d'une cohérence entre les niveaux de responsabilités, les compétences mobilisées et les rémunérations effectivement attribuées. L'objectif fixé consiste à réduire les écarts constatés, en ciblant particulièrement les emplois dans lesquels des différences demeurent, de manière à tendre vers une égalité réelle de rémunération.

L'entreprise a obtenu 0 point sur 10 pour l'indicateur portant sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, ce qui révèle l'absence de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'année de référence. L'amélioration de cet indicateur constitue un objectif prioritaire.

L'entreprise s'engage à développer une politique active de repérage, de développement et de promotion des talents féminins, notamment au sein des postes à plus forte responsabilité et à forte rémunération. Les processus de mobilité, de succession et d'accès aux fonctions stratégiques seront évalués afin de favoriser la constitution d'un vivier de femmes susceptibles d'accéder - à terme - aux niveaux de responsabilité et donc de rémunération concernés. L'objectif est d'accroître la représentation féminine au sein des plus hautes rémunérations dès que les conditions d'évolution interne ou de recrutement le permettent, avec une amélioration mesurable lors de la prochaine publication de l'Index.