

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.



34/40	20/20	15/15	15/15	0/10
Écart de rémunération femmes-hommes	Écart de répartition des augmentations individuelles	Écart de répartition des promotions	Nombre de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Total

84/100

Objectifs de progression

Au titre de l'année 2025, l'index égalité femmes/hommes de ODDO BHF SCA, calculé à l'aide de 5 indicateurs, est de 84 points sur 100 ; ce qui représente une stabilité par rapport à l'index 2024.

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 (34 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 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).

L'entreprise a obtenu 34 points sur 40 pour l'indicateur portant sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, ce qui traduit une situation globalement favorable, tout en révélant un écart de rémunération résiduel essentiellement consécutive à la faible représentativité historique des femmes dans les métiers des marchés financiers.

Afin de tendre vers la note maximale de 40 points, l'entreprise s'engage à renforcer l'analyse annuelle des rémunérations effectives, à approfondir les revues d'équité salariale à chaque campagne d'augmentations individuelles et à veiller à l'alignement entre responsabilités exercées et niveaux de rémunération, afin de corriger les écarts constatés à ce jour. L'objectif fixé est de réduire les écarts résiduels identifiés, de manière à tendre vers une stricte neutralité de rémunération à compétences, responsabilités et performances équivalentes.

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.