



Politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2026-2028)

1. Préambule	1
2. Bilan du plan d'action 2024-2025	2
2.1. Actions mises en oeuvre	2
2.2. Principaux indicateurs	3
3. Plan d'action 2026-2028	4
3.1. Objectifs	4
3.1.1. Renforcer la mixité par le recrutements de talents féminins	4
3.1.2. Consolider les avancées	4
3.2. Actions concrètes	5
3.2.1. Renforcer la mixité par le recrutements de talents féminins	5
3.2.1.1. En amont : élargir le vivier de talents féminins	5
3.2.1.2. Sécuriser l'équité du processus de recrutement	6
3.2.1.3. Renforcer l'attractivité auprès des talents féminins	6
3.2.2. Consolider les avancées en matière d'égalité professionnelle	7
3.2.2.1. Développer les talents et les parcours professionnels	7
3.2.2.2. Renforcer la qualité de la collaboration	8
3.2.2.3. Valoriser les engagements et mesurer les progrès	9
4. Gouvernance	9
Annexe 1 : Bibliographie et ressources mobilisées	11
Annexe 2 : Principaux indicateurs du BP 2023-2025	13
Annexe 3 : KPI	16

1. Préambule

Dans la continuité de la politique déployée tout au long du business plan *Springboard 2025*, le Groupe réaffirme sa volonté de promouvoir un environnement de travail garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle constitue un facteur d'équité, de qualité des décisions et de développement des talents. Elle contribue à garantir que chacune et chacun puisse être recruté(e), évalué(e), développer ses compétences et évoluer sur la base de critères objectifs, indépendamment de son sexe.

Pour ABC arbitrage, cette démarche s'inscrit pleinement dans sa valeur *People*, qui place les femmes et les hommes au cœur de son développement. Convaincu que la force du collectif repose sur la diversité des profils, le partage des connaissances et la confiance, le Groupe veille

à offrir à chacune et chacun un environnement permettant de contribuer pleinement à la réussite collective.

Au-delà de cette conviction, l'égalité professionnelle constitue également un enjeu de performance durable. La plupart des études ([annexe 1](#)) montrent que les biais, les discriminations, le sexisme ou, plus généralement, les obstacles susceptibles de limiter la progression des femmes peuvent entraîner des coûts, notamment en matière d'absentéisme, de turnover, de productivité et d'engagement des équipes. À l'inverse, la prise en compte de cet enjeu constitue un levier de création de valeur. Les travaux de place, notamment ceux de l'AFG et de l'AMF, mettent en évidence les bénéfices associés à une plus grande mixité, non seulement en termes de capacité à attirer les meilleurs talents et de fidélisation, mais également en termes de qualité des décisions et de capacité d'innovation. Les recherches sur l'intelligence collective montrent en effet que la performance des groupes est étroitement liée à la diversité, à la participation équilibrée des membres qui le composent et à la qualité des interactions.

Pour élaborer cette nouvelle politique, le Groupe s'est appuyé sur un travail préparatoire d'analyse de sources aussi variées et exhaustives que possible. Elles incluent un bilan des actions précédemment menées, un auto-diagnostic réalisé à partir du référentiel des [Women's Empowerment Principles](#) (WEPs) et des réponses des collaboratrices¹ au questionnaire *Great Place to Work*, l'étude des bonnes pratiques et des principaux référentiels de place, ainsi que l'analyse des attentes des parties prenantes.

Ces travaux ont été menés avec l'implication du Comité de Direction et ont fait l'objet d'une information du Conseil d'administration. Ils ont permis d'identifier les principaux enjeux propres au Groupe, d'explorer un large éventail d'actions susceptibles de contribuer au renforcement de l'égalité professionnelle et de définir les priorités.

2. Bilan du plan d'action 2024-2025

2.1. Actions mises en oeuvre

La [politique en faveur de l'égalité professionnelle mise en œuvre entre 2023 et 2025](#) a permis à ABC arbitrage de déployer des actions concrètes sur l'ensemble des leviers prioritaires : recrutement, rémunération, évolution professionnelle, équilibre entre vie privée et vie professionnelle et sensibilisation aux biais de genre. Le schéma ci-dessous présente une synthèse des principales mesures mises en œuvre dans ce cadre :

¹ Les réponses des collaboratrices ont été isolées et comparées aux réponses de l'effectif total afin de détecter d'éventuelles problématiques particulières qu'elles pourraient rencontrer.

Les mesures en faveur de l'embauche



- ✓ Révision process de recrutement
- ✓ Revue des offres d'emploi
- ✓ Sensibilisation staff en charge du recrutement
- ✓ Grilles de salaire à l'embauche
- ✓ Principes et critères de recrutement
- ✓ Stratégies de chasse basée sur les compétences & attention particulière pour les profils féminins (certaines fonctions)
- ✓ Forums de recrutement
- ✓ Critères de sélection sur CV (objectifs, etc.)
- ✓ Marque employeur



Les mesures en faveur de l'articulation entre vie privée et professionnelle

- ✓ Accord télétravail & suivi individuel
- ✓ Entretiens individuels
- ✓ Politique parentalité : maintien du salaire fixe & variable, information, réservation de berceaux, etc.
- ✓ Retours collaborateurs sur TT



Les mesures relatives à la rémunération effective



- ✓ Grilles de salaires
- ✓ Check équité H/F pour les augmentations
- ✓ Révision trame d'auto-évaluation
- ✓ Maintien rémunération congé maternité & paternité
- ✓ Accès aux postes à responsabilités



Les mesures en faveur de la promotion professionnelle

- ✓ Révision trame d'auto-évaluation
- ✓ Révision trame d'évaluation annuelle
- ✓ Mise en place d'un système d'évaluation à 360°
- ✓ Révision des niveaux de compétence internes et attentes par niveau clarifiées
- ✓ Formations

Les mesures en faveur de la conscientisation des biais de genre

- ✓ Mise en place de rôles pendant les réunions
- ✓ Actions de sensibilisation
- ✓ Coachings ciblés

Par ailleurs, en rejoignant les [Women's Empowerment Principles](#) (WEPs) en 2025, ABC arbitrage a formalisé et réaffirmé publiquement son engagement auprès d'une initiative internationale reconnue. Celle-ci offre par ailleurs un cadre structurant pour évaluer les actions menées et renforcer leur impact au travers d'indicateurs et de ressources dédiés, mais aussi identifier des axes de progrès et s'inspirer des bonnes pratiques.

2.2. Principaux indicateurs

Afin de fonder son analyse sur des éléments concrets, le Groupe suit et publie un certain nombre d'indicateurs sur l'égalité hommes / femmes ([annexe 2](#)). Ceux-ci montrent que malgré une légère baisse de la proportion globale de femmes dans les effectifs (21 % en 2025 contre 24 % en 2023, principalement du fait de l'augmentation des effectifs), la représentation féminine a progressé dans le management et dans les fonctions d'investissement. Les femmes représentent désormais 31 % des postes de direction et 35 % des personnes impliquées dans les décisions d'investissement.

Les données ne révèlent pas de désavantage particulier en matière de formation ou de fidélisation. Les collaboratrices bénéficient d'un volume de formation comparable, voire supérieur à celui des hommes, et présentent une ancienneté moyenne plus élevée, témoignant d'un environnement de travail de qualité pour elles. Par ailleurs, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'établit à 77/100 en 2025, contre 75/100 en 2024 et 66/100 en 2023. Cet indicateur est toutefois à analyser avec précaution compte tenu des limites méthodologiques au regard des spécificités des métiers du Groupe. Aucun incident de discrimination n'a été signalé sur la période.

Enfin, le Groupe veille également à promouvoir la mixité au sein de ses instances de gouvernance. Conformément aux exigences réglementaires applicables, les femmes représentent 40 % des membres du Conseil d'administration, et 100 % des membres indépendants de la société ABC arbitrage S.A.

Le principal enjeu identifié demeure l'attractivité des métiers du Groupe auprès des talents féminins, la proportion de femmes dans les effectifs ayant légèrement diminué au profit des talents masculins au cours des trois dernières années, malgré les progrès observés dans les fonctions managériales et de gouvernance.

3. Plan d'action 2026-2028

3.1. Objectifs

3.1.1. Renforcer la mixité par le recrutement de talents féminins

Pour répondre à cet enjeu, ABC arbitrage fait du **renforcement de la mixité de ses recrutements, afin d'accroître progressivement la représentation des femmes au sein des populations les moins mixtes, son principal objectif de ce plan d'action.**

Cet objectif concerne en priorité les métiers techniques, technologiques et quantitatifs, notamment dans les domaines du trading et des systèmes d'information, où la représentation des femmes demeure particulièrement faible. Les données de recrutement des dernières années montrent en effet que les offres correspondant à ces métiers attirent relativement peu de candidatures féminines. Cette situation s'explique en partie par la sous-représentation des femmes dans les filières d'ingénierie, d'informatique et de finance quantitative, qui constituent les principaux viviers de recrutement du Groupe, dans les pays où le Groupe est présent (France, Irlande et, dans une moindre mesure, Singapour). Toutefois, la proportion de femmes au sein de certains métiers du Groupe demeure inférieure à celle observée dans ces filières, ce qui traduit l'existence d'opportunités de progression. **La trajectoire souhaitée est ainsi d'atteindre progressivement, parmi les nouvelles recrues, une proportion de femmes reflétant mieux la composition des viviers de formation pour ces métiers (5 à 10 % pour les filières d'ingénierie informatiques et 15 à 20 % pour les filières d'ingénierie financière / quant²), tout en maintenant les mêmes standards d'exigence, de compétence et de mérite dans ses processus de recrutement.**

Cet objectif revêt également un enjeu important en matière d'égalité professionnelle. En effet, ces métiers techniques figurent parmi les fonctions les plus qualifiées et les plus rémunératrices de l'entreprise et sont aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes. Une progression de la mixité sur ces postes contribuerait ainsi à favoriser un accès plus équilibré des femmes aux opportunités de carrière et aux fonctions à forte valeur ajoutée au sein du Groupe et à améliorer certains indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle.

3.1.2. Consolider les avancées

Au-delà de l'enjeu de mixité dans les recrutements, ABC arbitrage entend poursuivre et renforcer les actions engagées dans les autres domaines d'action afin de préserver les progrès réalisés sur l'ensemble des dimensions de l'égalité professionnelle et de les inscrire dans la

² Estimation indicative, en l'absence de données publiques isolant précisément les formations correspondant aux profils recherchés. Les statistiques disponibles portent sur des filières plus larges et ne reflètent pas la sous-représentation généralement plus marquée des femmes dans les spécialisations les plus directement pertinentes pour nos métiers. Les fourchettes retenues constituent donc des proxys prudents, établis à partir des données disponibles et ajustées aux spécialités et compétences techniques recherchées par ABC et par nos échanges réguliers avec les établissements de formation concernés.

durée. En effet, l'égalité professionnelle n'est jamais définitivement acquise : les biais inconscients, les habitudes ou les déséquilibres structurels observés sur le marché de l'emploi peuvent, en l'absence de vigilance, conduire à une dégradation progressive des équilibres atteints ou freiner les progrès vers un accès effectif à l'égalité des chances.

L'ambition de ce second axe est donc à la fois de consolider les avancées obtenues grâce aux actions mises en oeuvre lors du précédent *Business Plan* (cf. partie 2.1), d'entretenir une culture d'entreprise attentive à ces enjeux et de viser une amélioration continue en questionnant régulièrement les pratiques existantes sur trois dimensions complémentaires :

- développer les talents en veillant à offrir des conditions favorables à l'expression des potentiels, à l'évolution professionnelle et à l'engagement au sein du Groupe. Une attention particulière sera portée à l'identification et à la levée des éventuels freins susceptibles d'affecter les parcours professionnels des femmes ;
- renforcer la qualité de la collaboration en favorisant l'expression de la diversité des points de vue, la complémentarité des profils ainsi que des pratiques de travail inclusives contribuant à une meilleure prise de décision collective ;
- enfin, valoriser les engagements et les progrès, tant en interne qu'en externe, pour nourrir un "cercle vertueux" sur toutes ces dimensions et répondre aux attentes croissantes des parties prenantes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

À travers cet axe, ABC arbitrage réaffirme sa conviction que l'égalité professionnelle constitue non seulement un facteur d'équité, mais également un levier d'innovation et de performance - individuelle et collective - durable.

3.2. Actions concrètes

3.2.1. Renforcer la mixité par le recrutement de talents féminins

Afin d'accroître la représentation des femmes, en particulier dans les métiers techniques, ABC arbitrage entend déployer des actions pour agir à toutes les étapes du parcours de recrutement.

3.2.1.1. En amont : élargir le vivier de talents féminins

Le premier levier vise à (i) élargir le vivier de talents féminins susceptibles de rejoindre le Groupe et (ii) d'augmenter le nombre de candidatures effectives féminines, notamment sur les métiers techniques, technologiques et quantitatifs.

Actions envisagées :

- Mener une démarche d'écoute, en s'appuyant notamment sur les retours des candidates reçues en entretien et le dialogue avec les acteurs spécialisés afin de relever et mieux comprendre les attentes et freins des candidates pour adapter, lorsque cela est pertinent, les pratiques de recrutement et de communication ;
- Renforcer la marque employeur en valorisant les métiers, les parcours professionnels et les opportunités de carrière du Groupe auprès des talents féminins tout en veillant à ce que la communication reflète fidèlement la réalité des métiers, le fonctionnement des équipes et la culture d'ABC arbitrage ;
- Renforcer la visibilité d'ABC arbitrage et de ses métiers auprès des étudiantes, jeunes diplômées et professionnelles des filières concernées notamment par :
 - Le développement des relations avec les écoles, universités ou associations étudiantes pertinentes ;

- La participation à des forums spécialisés ;
- la création de partenariats avec des associations ou réseaux professionnels lorsque ceux-ci sont cohérents avec les valeurs et le positionnement du Groupe ;
- Diversifier les canaux de sourcing et de recrutement afin d'accroître l'accès à des profils féminins qualifiés, notamment en étudiant l'opportunité de passer par des cabinets ou plateformes de recrutement spécialisés ;
- Constituer un vivier de talents par le recours à la chasse directe, en maintenant un lien avec des profils identifiés comme présentant un intérêt pour le Groupe ;
- Étudier progressivement, en fonction des besoins opérationnels et des capacités d'encadrement des équipes, les opportunités de développement des stages, de l'alternance et du recrutement de profils juniors afin de contribuer à l'élargissement du vivier de talents.

3.2.1.2. Sécuriser l'équité du processus de recrutement

Le Groupe entend s'assurer que les processus de recrutement permettent bien d'identifier et de sélectionner les meilleurs candidates et candidats sur la base de critères objectifs et en limitant l'influence de barrières invisibles et biais involontaires. Le but est de permettre à chacun(e) d'être évalué(e) de manière exigeante et équitable sur la base de ses compétences, de son potentiel et de son adéquation avec les besoins du poste.

Actions envisagées :

- Mener un audit interne sur l'ensemble du processus de recrutement afin d'identifier d'éventuels freins à l'attractivité ou à la sélection de certains profils et, le cas échéant, faire évoluer les pratiques de recrutement ;
- Réexaminer la pertinence, l'objectivité et l'adéquation des critères d'évaluation utilisés lors des recrutements, afin de s'assurer qu'ils restent alignés avec les besoins des postes et les principes d'équité du Groupe ;
- Poursuivre les travaux d'amélioration continue des pratiques de recrutement afin de garantir leur cohérence et leur équité, entre autres :
 - Sensibiliser et former les collaboratrices et collaborateurs impliqués dans les recrutements aux biais cognitifs susceptibles d'influencer les décisions de sélection ;
 - Continuer à encourager le partage de bonnes pratiques entre les personnes participant aux entretiens et aux décisions de recrutement grâce à des outils concrets : guide, trames communes d'évaluation, etc. ;
- Expérimenter, lorsque cela est pertinent, des modalités de présélection permettant d'élargir le vivier de candidatures examinées en entretien, notamment féminines, lorsque certains filtres sont susceptibles d'écarter prématurément des profils pertinents. Cette démarche vise à diversifier les candidatures rencontrées, sans modifier les critères d'évaluation, les exigences des postes ni les principes de sélection finale ;
- Continuer de suivre les principaux indicateurs de recrutement afin d'identifier d'éventuels écarts et d'orienter les actions d'amélioration lorsque cela est nécessaire.

3.2.1.3. Renforcer l'attractivité auprès des talents féminins

Au-delà de l'identification et de la sélection des candidates, l'objectif est de favoriser leur intérêt pour le Groupe et leur volonté de le rejoindre en mettant en avant les opportunités professionnelles offertes, la qualité de l'environnement de travail, les perspectives de

développement ainsi que les dispositifs favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet objectif est étroitement lié aux actions présentées dans l'axe 3.2.2 de la présente politique. En effet, la capacité d'ABC arbitrage à attirer des talents féminins dépend également de sa capacité à offrir un environnement de travail inclusif, des perspectives d'évolution et des conditions permettant à chacune et chacun de développer pleinement son potentiel.

3.2.2. Consolider les avancées en matière d'égalité professionnelle

Afin de consolider les avancées réalisées en matière d'égalité professionnelle, ABC arbitrage poursuivra ses actions autour de trois axes complémentaires.

3.2.2.1. Développer les talents et les parcours professionnels

Le Groupe continuera à veiller à offrir à chaque collaboratrice et chaque collaborateur l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, de progresser et d'exprimer pleinement son potentiel, indépendamment de sa situation personnelle, afin que celle-ci ne constitue pas, dans la mesure du possible, un frein à la vie et à l'évolution professionnelle.

Actions envisagées :

- Poursuivre les travaux relatifs à l'accompagnement des carrières, et notamment :
 - Revoir le cadre de progression interne des collaboratrices et collaborateurs, fondé sur des niveaux de compétences et de responsabilité, en portant une attention particulière aux éventuels écarts ou biais susceptibles d'affecter l'égalité des opportunités ;
 - Élaborer des référentiels de compétences par grandes familles de métiers afin de définir les compétences clés et les attentes associées à chaque niveau de compétences. Ces référentiels auront vocation à renforcer la transparence des critères d'évaluation, à clarifier les attentes liées aux différents postes et à mieux faire connaître les perspectives d'évolution professionnelle et les opportunités de mobilité interne ;
 - Continuer à s'assurer que l'offre de formation permette à toutes et tous, quels que soient leur profil ou parcours, de développer leurs compétences tout au long de leur carrière
 - Poursuivre les travaux pour un cadre d'évaluation équitable et adapté à la diversité des profils et des contributions, notamment au travers d'une revue du dispositif d'évaluation à 360°, en portant une attention particulière à l'absence de biais susceptibles d'affecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Continuer à développer les compétences des managers et futurs managers, notamment sur les sujets de *leadership* et de diversité et d'inclusion ;
 - Réaliser périodiquement une analyse des écarts de rémunération dans ses différentes composantes afin d'identifier d'éventuels écarts injustifiés et, le cas échéant, définir les actions appropriées.
- Renforcer l'accompagnement des situations personnelles ou événements de vie susceptibles d'avoir un impact sur les parcours professionnels :

- Poursuivre la prise en compte des enjeux de parentalité, notamment quant à l'information autour de ces sujets, en veillant aux conditions de départ et de retour de congé maternité, paternité ou parental, y compris d'adoption, et en s'assurant que ces périodes n'affectent pas indûment les évaluations, les perspectives de progression ou la rémunération ;
- Intégrer d'autres thématiques, telles que le handicap et l'aidance, en cohérence avec les engagements portés dans le cadre de la politique handicap du Groupe ;
- Maintenir des dispositifs de flexibilité (télétravail, temps partiel, aménagement du temps de travail, etc.) adaptés aux impératifs opérationnels et s'assurer de leur adéquation avec les besoins et de la cohérence dans les principes d'application ;
- Réaliser une revue du processus d'accompagnement des absences de longue durée (départs et retours) afin d'identifier, le cas échéant, d'éventuelles améliorations.
- Porter une attention particulière aux enjeux de santé et de bien-être susceptibles d'affecter l'égalité des opportunités, notamment en matière de santé aussi bien physique que mentale :
 - Recenser les dispositifs existants, informer et évaluer les besoins pour renforcer - ou non - ces dispositifs ;
 - Veiller à la bonne prise en compte des besoins spécifiques des femmes, notamment lorsqu'ils concernent la santé, l'hygiène ou les événements de vie susceptibles d'avoir un impact sur l'activité (cycle menstruel, grossesse, allaitement, etc.) ;
 - Poursuivre l'amélioration continue en matière de qualité de vie au travail, en mettant en œuvre, le cas échéant, de nouvelles actions adaptées aux besoins identifiés.

3.2.2.2. Renforcer la qualité de la collaboration

Le Groupe entend continuer à favoriser une collaboration de qualité et un environnement de travail respectueux et inclusif où l'expression de points de vue diversifiés est la norme et dans lequel chaque collaboratrice et chaque collaborateur peut contribuer pleinement aux échanges, à la prise de décision et à la réussite collective.

Actions envisagées :

- Proposer des sensibilisations sur l'impact des biais cognitifs sur la prise de décision et / ou sur les questions de diversité et d'inclusion à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ;
- Veiller à l'identification et à la réduction des mécanismes susceptibles d'influencer les interactions professionnelles ou les décisions collectives, tels qu'une répartition inéquitable du temps de parole, etc. ;
- Renforcer la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement, du sexisme, notamment en s'appuyant sur les politiques du Groupe et les bonnes pratiques promues par les WEP :
 - Renforcer la prévention par la communication autour des principes et procédures existantes (Politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement, procédure lanceur d'alerte, etc.) ;
 - Renforcer la sensibilisation au rôle des témoins et aux "micro-aggressions"

- Agir rapidement et en cohérence avec le principe de tolérance zéro en cas d'incident ou de signalement ;
- Favoriser l'intégration, le partage d'expérience et la transmission au travers de dispositifs d'accompagnement tels que le système de "buddy"
- Étudier l'opportunité d'intégrer des critères relatifs aux pratiques managériales inclusives dans les dispositifs d'évaluation et de développement des managers ;
- Veiller à la reconnaissance des contributions, y compris pour les activités volontaires de participation à la vie collective, telles que le CSE, le groupe de travail RSE, etc.

3.2.2.3. Valoriser les engagements et mesurer les progrès

Renforcer la visibilité des engagements et favoriser une appropriation active des enjeux d'égalité professionnelle par l'ensemble des parties prenantes peut en faire un levier concret de transformation. Cette dynamique s'inscrit en effet dans un cercle vertueux, où les actions mises en œuvre, les résultats obtenus et leur mise en visibilité renforcent l'engagement des équipes et font émerger des initiatives. Elle vise aussi à nourrir les autres axes de la politique en identifiant les points de vigilance et en ajustant les actions. Par exemple, la mise en avant de parcours féminins peut encourager d'autres femmes à se projeter dans des trajectoires similaires, tandis que le partage régulier des résultats et des bonnes pratiques favorise l'appropriation des enjeux par les managers et la qualité des décisions.

Actions envisagées :

- Maintenir l'engagement en tant que signataire des WEP, s'appuyer sur les ressources mises à disposition dans ce cadre et réaliser un nouvel auto-diagnostic en fin de *Business Plan* afin d'évaluer les progrès accomplis et d'identifier les axes d'amélioration ;
- Assurer un suivi régulier des indicateurs clés (KPI), analyser leur évolution, publier les résultats obtenus et identifier, si nécessaire, les actions complémentaires à envisager ;
- Partager régulièrement avec les collaboratrices et collaborateurs l'avancement des travaux et les résultats obtenus, notamment au travers des publications internes, des groupes de travail RSE ou des échanges avec les instances représentatives du personnel ;
- Associer la Direction, le management et les équipes en favorisant les remontées de terrain, les retours d'expérience et les propositions d'amélioration ;
- Communiquer à tous les candidats à un poste dans le Groupe et lors de leur embauche les éléments principaux sur la démarche d'égalité professionnelle ;
- Poursuivre le dialogue avec les principales parties prenantes externes (investisseurs, organismes de référence, réseaux professionnels, initiatives sectorielles, candidats non recrutés, etc.) afin de confronter les pratiques à des regards extérieurs, d'identifier les évolutions de marché, les attentes et les opportunités de progrès et de partager les enseignements tirés. Ces échanges peuvent prendre différentes formes (enquêtes internes, groupes de travail, réunions dédiées, consultations ponctuelles, etc.).

4. Gouvernance

La présente politique est portée par la Direction du Groupe, qui veille à son intégration dans les pratiques et à la mise en œuvre des engagements définis. Les équipes Ressources Humaines

sont chargées de porter son déploiement, son suivi et son évaluation, avec l'appui de la responsable RSE.

Dans la continuité de la première politique d'égalité professionnelle, ABC arbitrage s'appuiera également sur les travaux, avis et propositions du groupe de travail interne dédié aux enjeux RSE et de la *Task Force* "diversité & inclusion" afin d'alimenter la réflexion, d'identifier les éventuels points de vigilance et de contribuer à l'amélioration continue de la démarche. Tous les collaboratrices ou collaborateurs qui le souhaitent peuvent s'impliquer sur ces sujets.

La présente politique s'inscrit dans un cadre plus large de respect d'un environnement de travail respectueux et inclusif. Elle s'inscrit en cohérence avec la politique de prévention des discriminations et du harcèlement du Groupe, qui prohibe toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste, et des autres politiques et dispositifs du Groupe, notamment la politique Droits Humains, la politique handicap ainsi que le dispositif de lanceur d'alerte.

La mise en œuvre de la politique fera l'objet d'un suivi régulier au travers des indicateurs définis en annexe 3. Les résultats obtenus, les avancées réalisées ainsi que les éventuels points de vigilance seront présentés périodiquement aux conseils d'administration, à la Direction du Groupe et partagés avec les instances représentatives du personnel.

Enfin, le Groupe assurera également une veille régulière des évolutions réglementaires, des attentes des parties prenantes, des référentiels de place et des bonnes pratiques observées au sein du secteur financier. Un bilan global de la politique sera établi à l'issue du Business Plan 2026-2028 afin d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les enseignements à tirer et de définir les éventuelles orientations pour la période suivante.

Annexe 1 : Bibliographie et ressources mobilisées

Référentiels, cadres de référence et guides pratiques professionnelles

Women's Empowerment Principles (WEPs)

- Auto-diagnostic WEPs
- [WEP Toolkit](#)
- [Creating a Gender Action Plan – Activating Your Gender Equality Commitment](#)

UNPRI

- DDQ UNPRI – [Diversity & Inclusion for Investors](#)

B Corp

- [Toward Gender Equality](#)
- Questionnaire de l'auto-évaluation B Corp

Ministère du Travail

- [Guide Égalité femmes-hommes : Mon entreprise s'engage](#)

CNIL

- *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances*

AFMD

- *Vers l'organisation inclusive : mesurer pour progresser*
- *Évaluer pour agir : les diagnostics statistiques au service des politiques d'égalité*

Publications sectorielles – Gestion d'actifs et finance

Association Française de la Gestion Financière (AFG)

- [Comprendre l'importance de la mixité dans les instances de gouvernance et l'organisation des sociétés de gestion](#)
- [Agir pour la mixité - Guide de bonnes pratiques](#)
- [Agir pour la diversité et l'inclusion - #2 Sensibilisation et formation](#)
- [Agir pour la diversité et l'inclusion - #3 Mesurer pour progresser](#)
- [Agir pour la diversité et l'inclusion - #4 Recrutement inclusif](#)
- [Initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale](#)

SBAI

- [Principles of Culture and Diversity Strategies within Organisations](#)
- [Looking Beyond the Metrics: Demonstrating and Assessing Diversity in Smaller Asset Managers](#)
- [Réponse](#) à la consultation de la FCA sur la diversité et l'inclusion

AMF : *Femmes & Finance – La parité : un levier d'innovation, de durabilité et de performance encore sous-exploité*

France Invest : [Boîte à outils Parité](#)

Études sectorielles, comme [Tracking the Progress Asset Managers Are Making Towards Gender Parity in Investment Roles](#)

Études, rapports et travaux de recherche

- *Women in the Workplace* [2022](#), [2024](#)
- [Capturing Employee Perceptions of Inclusion](#)
- *What Makes a Team Smarter? More Women?* (Harvard Business Review)

- *Women and the Annual Performance Review: Prepare Yourself!*
- [Performance Reviews Aren't Just Annoying - They're Biased Against Women](#)
- *Baromètre du sexisme ordinaire au travail 2025* (Association française des managers de la diversité / partenaires)

Ouvrages

- [Invisible Women](#), Caroline Criado Perez
- [Les stéréotypes en entreprise : les comprendre pour mieux les apprivoiser](#) (2015)
- [Apprendre à résister. Pour combattre les biais cognitifs](#) (2022)
- *Les femmes travaillent, les hommes triomphent*
- The [broken Rung](#)

Articles, conférences, ressources vidéo et contenus pédagogiques

- Webinaire ANACT [Santé des femmes au travail : comprendre les enjeux pour agir en prévention](#)
- [The Coalition for Reproductive Justice in Business](#)
- *Je mesure concrètement et légalement la D&I*
- *Diversité et inclusion : mesurer la diversité pour progresser et durer*
- *Je diagnostique la D&I en interne*
- *Mesurer l'impact de la diversité*

Benchmarks des pairs

Indicateurs et méthodologies des principales agences et fournisseurs ESG

Travaux et données internes

- Articles de presse
- Bilan de la politique d'égalité professionnelle 2023-2025
- Auto-diagnostic WEP réalisé par le Groupe
- Résultats Great Place to Work (focus femmes)
- Travaux de la Task Force Diversité & Inclusion
- Analyses RH et RSE

Annexe 2 : Principaux indicateurs du BP 2023-2025

Thématique		Indicateur	2023	2024	2025
Vie professionnelle					
Effectif	Part des femmes dans les effectifs		24 %	23 %	21 %
Effectif	Nombre de femmes dans les effectifs		24	24	23
Recrutement	Part des femmes dans les nouvelles embauches		ND	18 %	17 %
Recrutement	Nombre de femmes recrutées		ND	2	1
Recrutement	Part des hommes dans les nouvelles embauches		ND	82 %	83 %
Formation	Nombre moyen d'heures de formation externe par femme		7,4 h	1,3 h	9,5 h
Formation	Nombre moyen d'heures de formation externe par homme		4,3 h	2,1 h	7,9 h
Formation	Nombre moyen d'heures de formation interne par femme		ND	3,3 h	3,4 h
Formation	Nombre moyen d'heures de formation interne par homme		ND	3,0 h	2,6 h
Télétravail	Télétravail moyen des femmes		ND	ND	35 %
Télétravail	Télétravail moyen des hommes		ND	ND	40 %
Ancienneté	Ancienneté moyenne des femmes		ND	10,4 ans	9,7 ans
Ancienneté	Ancienneté moyenne des hommes		ND	8,1 ans	7,9 ans
Parentalité	Femmes ayant pris des congés familiaux		27 %	24 %	39 %
Parentalité	Hommes ayant pris des congés familiaux		42 %	19 %	25 %
Parentalité	Salariés ayant bénéficié d'un congé maternité / paternité rémunéré		6	8	9
Parentalité	Taux d'utilisation du congé paternité		ND	ND	100 %
Parentalité	Taux de retour et rétention après congé maternité / paternité		ND	ND	94 %
Organisation du travail	Femmes travaillant à temps partiel		ND	ND	2
Organisation du travail	Hommes travaillant à temps partiel		ND	ND	1
Rémunération	Plan d'action égalité salariale		Oui	Oui	Oui
Rémunération	Suivi des données salariales par genre		Oui	Oui	Oui
Promotion	Promotions annuelles accordées à des femmes		ND	ND	2
Promotion	Promotions totales		ND	ND	11
Leadership & Gouvernance					
Direction générale	Femmes parmi les membres exécutifs		14 %	14 %	14 %
Direction générale	Nombre de femmes dans la Direction générale		1	1	1
Direction (tous les postes de direction)	Femmes dans les postes de direction		ND	ND	31 %
Gouvernance	Femmes au Conseil d'administration		40 %	40 %	40 %

Gouvernance	Nombre de femmes au Conseil d'administration	2	2	2
Gouvernance	Femmes parmi les administrateurs indépendants	100 %	100 %	100 %
Investissement (Loi Rixain)	Femmes impliquées dans les décisions d'investissement	31 %	32 %	35 %
Discrimination & harcèlement	Incidents de discrimination ou de harcèlement signalés	0	0	0
Discrimination & harcèlement	Politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement	Non	Oui	Oui
Egalité professionnelle	Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes	Non	Oui	Oui
Engagement collectif	Adhésion aux <i>Women's Empowerment Principles</i>	A l'étude	A l'étude	Oui
Réglementaire	Index égalité professionnelle	66/100	75/100	77/100

Recrutement

Ingénierie financière / Quant	Part des femmes parmi les candidatures	ND	15,6 %	11,4 %
Ingénierie financière / Quant	Part des femmes parmi les candidats et candidates accédant au processus d'entretien	ND	2,9 %	9,8 %
Ingénierie financière / Quant	Part des candidates dont le CV a été retenu pour accéder au processus d'entretien parmi les candidates (vs. part des candidats)	ND	F : 1,2 % (H : 7,5 %)	F : 4,6 % (H : 5,4 %)
Ingénierie financière / Quant	Part des femmes parmi les recrutements	ND	0 %	0 %
Ingénierie IT	Part des femmes parmi les candidatures	ND	14,1 %	13 %
Ingénierie IT	Part des femmes parmi les candidats et candidates accédant au processus d'entretien	ND	11,5 %	3,3 %
Ingénierie IT	Part des candidates dont le CV a été retenu pour accéder au processus d'entretien (vs. part des candidats)	ND	F : 6,1 % (H : 7,8 %)	F : 1,5 % (H : 6,4 %)
Ingénierie IT	Part des femmes parmi les recrutements	ND	0 %	0 %

Annexe 3 : KPI

Actions à mener	Cible
Participer à des forums spécialisés	min. 2 forums / an
Utiliser des <i>Job boards</i> spécialisés	min. 1 <i>job board</i> / an
Etudier l'opportunité de passer par des cabinets de chasse spécialisés	1 fois / an
Réaliser des actions dans le cadre de partenariats avec des écoles	2 actions / an
Réaliser des actions dans le cadre de partenariats avec des associations	1 à 2 partenariats actifs
Pipe de chasse dédiés talents féminins	min. 5 prospects / mois
Envisager d'augmenter le volume de stages / alternants	Étude au cours du BP
Analyser les freins et attentes spécifiques aux femmes	Étude au cours du BP
Mener des actions "marque employeur" (site internet, réseaux sociaux, etc.)	min. 2 actions / an
Réaliser un audit interne sur le process de recrutement et actions associées	1 / BP
Former aux biais pouvant intervenir dans le process de recrutement	1 formation externe sur le BP + rappel interne annuel
Sensibiliser les personnes intervenant dans les process de recrutement aux biais cognitifs	> 90 % des personnes concernées
Présenter une liste diversifiée de candidats, dans la mesure du possible	A chaque recrutement
Réviser les niveaux de compétences	1 fois / BP
Créer un référentiel de compétences	1 fois / BP + MAJ annuelle
Revoir le dispositif d'évaluation à 360°, avec une attention aux biais	1 fois / BP + MAJ annuel
Réaliser une analyse des écarts de rémunération	1 / an
Revoir le processus d'accompagnement des absences de longue durée	1 fois / BP + check annuel
Réaliser des actions pour accompagner l'aidance	Cf. politique dédiée
Recenser les dispositifs existants, informer et évaluer les besoins sur les questions de santé et de bien-être	1 / an
Proposer une formation interne sur les biais cognitifs	1 / BP
Veiller à l'identification et à la réduction des mécanismes susceptibles d'influencer les interactions professionnelles ou les décisions collectives	Étude au cours du BP
Renforcer la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement, du sexisme	1 fois / BP + check annuel
Favoriser l'intégration, le partage d'expérience et la transmission au travers de dispositifs d'accompagnement tels que le système de "buddy"	1 fois / BP + check annuel
Étudier l'opportunité d'intégrer des critères relatifs aux pratiques managériales inclusives dans les dispositifs d'évaluation et de développement des managers	1 fois / BP + check annuel
Part des femmes parmi les candidatures Ingénierie financière / Quant ou Ingénierie IT	En progression
Part des femmes parmi les candidats et candidates accédant au processus d'entretien	En progression
Part des candidates dont le CV a été retenu pour accéder au processus d'entretien parmi les candidates (vs. part des candidats)	Convergence avec les taux pour les hommes
Part des femmes parmi les recrutements	En progression