



INSIGHT.DATA.CLARITY.

23, rue de l'Université,
75007 Paris, France
Tel +33 1 49 49 59 49

cfm@cfm.com | www.cfm.com

Plan de progression de l'Index Egalité entre les hommes et les femmes 2026

Mesures existantes

1- En matière de formation:

Les femmes et les hommes sont également encouragés à se former, durant et hors temps de travail. Le budget est attribué entre les hommes et les femmes strictement en fonction de la pertinence de la formation demandée au regard des fonctions du ou de la salarié(e).

- Afin d'assurer un accès égal à la formation et d'encourager la formation des salariés ayant des charges familiales, CFM:
- Organise des formations collectives sur les lieux de travail et en distanciel ;
- Permet aux salariés de suivre des formations pendant leur temps de travail;
- Permet à chaque salarié d'obtenir sur demande un accès individuel à une plateforme de formation en ligne de son choix.

2- En matière de rémunération effective:

L'équipe C&B a établi et met régulièrement à jour une comparaison des salaires entre les salariés ayant le même niveau de responsabilité et occupant un poste équivalent.

- Les écarts constatés sont analysés et feront l'objet d'une action corrective le cas échéant si l'écart s'avère injustifié.

Afin d'assurer une rémunération équitable entre salariés dans une situation similaire, l'équipe C&B a créé une maquette Excel qui constitue un outil d'aide à la décision pour les propositions de rémunération en fonction de critères objectifs.

Cette maquette est régulièrement enrichie de données actualisées relatives au salaire « marché » pour les différents postes chez CFM, afin d'assurer la compétitivité et l'attractivité de l'entreprise en matière de rémunération.



INSIGHT.DATA.CLARITY.

23, rue de l'Université,
75007 Paris, France
Tel +33 1 49 49 59 49

cfm@cfm.com | www.cfm.com

En matière d'embauche :

Afin d'assurer la neutralité du processus de recrutement, les actions suivantes ont été implantées :

- Confier les premières étapes de chaque recrutement à l'équipe Ressources Humaines, pour éviter les biais, notamment sexués ;
- Utiliser les tests techniques pour assurer un examen objectif des compétences.

Afin de faire connaître CFM et d'attirer des candidates dans les secteurs plus masculins de CFM, CFM projette notamment de mener les actions suivantes :

- Editer des offres d'emploi plus inclusives ;
- Sourcer les profils de potentielles candidates ;
- Envisager une diversification des profils recherchés ;
- Participer et sponsoriser des événements ou associations mettant de l'avant les femmes (ex. Girls who Code, etc.)

Contexte

Contexte Réglementaire : Score de l'index de l'égalité professionnel inférieur à 85/100

Obligation : Mise en place d'un plan de progression conformément aux dispositions légales

Objectif : Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CFM



INSIGHT.DATA.CLARITY.

23, rue de l'Université,
75007 Paris, France
Tel +33 1 49 49 59 49
cfm@cfm.com | www.cfm.com

Plan de progression

<u>Subject</u>	<u>Score</u>
Ecart de rémunération	37/40
Ecart du taux de promotion	10/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10

1- Ecart de rémunération

- Nombre et pourcentage d'écarts de rémunération analysée lors de la revue salariale de l'année (en fonction des catégories de poste déterminés au sein de l'index égalité H/F)
- Nombre et pourcentage d'ajustements salariaux
- Montant du budget consacré aux éventuels rattrapages

2- Ecart du taux de promotion

- Analyse chiffrée par HR des promotions proposées par les Managers
- Proposition chiffrée de rééquilibrage par les RH afin d'atteindre le taux requis par l'index égalité H/F
- En cas d'impossibilité de rééquilibrage, justification par les Managers, dans un rapport, des éléments objectifs

3- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

- Accompagnement spécifique des collaboratrices managers identifiées avec formations obligatoires afin de favoriser l'évolution de carrière avec des indicateurs chiffrés sur le nombre de formation et le coût

Mise en place du programme EVE :

Capital Fund Management S.A.

Registered with the CFTC, SEC and AMF (GP-01-013), member of the NFA - SAGP au capital de 593 899.36€ - RCS Paris B 395 083 504



INSIGHT.DATA.CLARITY.

23, rue de l'Université,
75007 Paris, France
Tel +33 1 49 49 59 49

cfm@cfm.com | www.cfm.com

- Programme destiné aux entreprises engagées, désireuses de favoriser un leadership féminin qui contribue davantage à la culture et à la performance globale.
- Offre une expérience immersive de trois jours, au rythme équilibré entre sessions plénières et ateliers.
- Coût : 3 800€ HT/ par employée