



sycomore
am

DÉCEMBRE 2023

Index d'égalité salariale entre les hommes et les femmes

SYCOMORE ASSET MANAGEMENT

Entreprise



Certifiée



En 2023, notre index égalité salariale hommes/femmes mis en place en 2019, conformément à la réglementation, s'est établi à 91 points/ 100 pour Sycomore AM (contre 89 points en 2022), soit une progression de 2 points.

Pour rappel, pour les entreprises comptant entre 50 et 250 collaborateurs, cet index est basé sur 4 indicateurs :

- 1 - L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes – score 2023 de 37/40 (rappel score 2022 de 39/40)
- 2 - L'écart de répartition des augmentations annuelles – score 2023 de 35/35 (rappel score 2022 de 35/35)
- 3 - La part des salariées augmentées à leur retour de congé maternité – 0/0 car non applicable en 2023 (rappel score 2022 de 15/15)
- 4 - Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations – score 2023 de 5/10 (rappel score 2022 de 0/10)

Comme indiqué dans notre publication de septembre 2022, SYCOMORE AM avait fixé des mesures de correction et objectifs de progression de notre Index égalité Hommes / Femmes pour deux indicateurs pour lesquels la note maximale n'avait pas été atteinte :

1 Ecart de rémunération (note de 37/40 en 2023 – pour rappel note de 39/40 en 2022)

Comme annoncé en septembre 2022 et afin que la note d'écart de rémunération reflète au mieux la réalité de l'égalité H/F au sein de SYCOMORE AM, il avait été décidé, après consultation et avis du CSE, de recourir à la méthode de cotation des postes (4 à 5 groupes ont ainsi été définis suivant l'objectif de 40% de « Groupes validés » définis par la réglementation).

Cette nouvelle méthode de calcul, plus exigeante, a ainsi été appliquée pour la première fois sur le calcul officiel de l'index 2022 et donc une seconde fois pour le calcul de l'index 2023. Le calcul 2023 via la méthode de cotation des postes fait ainsi ressortir un score de 37 points sur 40, représentant un écart pondéré de +2.9% en faveur des Hommes (+0.5% en 2022) sur la base des « Groupes validés » soit 47% des effectifs (pour rappel un Groupe validé = un groupe comportant au moins 3 Hommes et 3 Femmes conformément aux règles de calcul en vigueur à ce jour).

A titre d'information, si cette méthode avait été appliquée sur 2021, le score relatif à l'écart de rémunération aurait été de 38/40 (au lieu de 23/40), représentant un écart moyen pondéré de 1,5% en faveur des hommes.



→ Il résulte de ce score 2023 de 37/40 (après le score de 2022 de 39/40) que les écarts de rémunération H/F sont inférieurs à 3% sur les 3 dernières années au sein de la société SYCOMORE AM à méthode comparable.

L'objectif de progression de l'indicateur Ecart de rémunération est donc une nouvelle fois atteint.

2. Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (note de 5/10 en 2023 – pour rappel note de 0/10 en 2022 et note de 5/10 en 2021)

En 2023, deux femmes figuraient parmi les 10 plus hautes rémunérations de la Société, contre 1 femme pour l'année 2022.

→ Il résulte de ce score 2023 que l'objectif de progression de l'indicateur Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations est atteint en 2023 bien que des améliorations puissent encore être apportées afin d'atteindre la note maximale.

SYCOMORE AM rappelle que les salaires fixes des plus hautes rémunérations sont plafonnés. La faible représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est aujourd'hui engendrée d'une part, par une plus faible représentation des femmes parmi les collaborateurs « Gérants de fonds » (25% de Femmes au sein de cette catégorie en 2023) et d'autre part, suivant les années, par les écarts de performance propre à chaque stratégie de gestion dont dépendent la majeure partie de la rémunération variable des collaborateurs « Gérants ».

SYCOMORE AM continue ainsi de se fixer pour objectif de :

1. Favoriser autant que possible l'accès des collaborateurs à un niveau de qualification supérieur dans des proportions F/H équilibrées, en adéquation avec les besoins de l'Entreprise ;
2. Privilégier, à compétences égales, une candidature du « sexe sous-représenté » pour un poste vacant parmi les collaborateurs « Gérants » ;
3. D'atteindre à l'horizon 2030, conformément aux exigences de la loi Rixain, un taux de féminisation de 35% à 40% des effectifs impliqués dans les processus et décisions d'investissement.

La promotion de l'égalité professionnelle au sein de SYCOMORE AM a toujours été et reste un axe essentiel de la politique de ressources humaines du Groupe, visant autant que faire se peut un équilibre de représentation des hommes et des femmes aux différents niveaux de l'organisation. »