



Index de l'égalité professionnelle femmes / hommes 1er Mars 2026

Chaque année au 1^{er} mars nous publions sur notre site internet l'index égalité femmes – hommes.

Cet index vise à réduire des écarts salariaux pouvant exister entre les femmes et les hommes. Il permet de les évaluer selon des critères identiques au niveau national, et incite à la mise en œuvre d'actions correctives chaque fois que le score atteint sera inférieur à 75 points sur 100.

La note globale de l'index est constituée du résultat obtenu à chacun des 5 indicateurs suivants :

- Ecart de rémunération : 33 points sur 40
- Ecart d'augmentations individuelles : 20 points sur 20
- Ecart de promotions : 15 points sur 15
- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : 15 points sur 15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 points sur 10

Au titre de l'année 2025, l'**UES Rothschild & Co Martin Maurel**¹ a obtenu la note de **83 points sur 100**.

Ce score nous encourage à poursuivre les actions déjà mises en œuvre et nous incite à en initier de nouvelles. A cet égard, nous sommes attachés à la mixité des métiers, avec une attention particulière pour ceux dans lesquels un sexe est sous-représenté.

Enfin, des objectifs de progression ont été fixés dans notre accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte :

- Ecart de rémunération

✓ *Corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiés par des éléments objectifs (compétences, qualifications, performance, etc.) qui seraient constatés après l'analyse des métiers repères.*

- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations

✓ *Sensibiliser et former 100 % des recruteurs à la lutte contre les stéréotypes*

✓ *Présenter, lorsque cela est possible sur la base de critères professionnels, des candidats des deux sexes en début de processus et au moins une candidature féminine lors du processus de sélection final des candidats*

✓ *Accompagner les collaboratrices, qui le souhaitent, dans la gestion de leur parcours professionnel et à l'accès aux postes de plus hauts niveaux dans l'entreprise, en leur proposant des ateliers de coaching et à travers le sponsorship programme qui vise à aider les femmes dans leur progression de carrière par l'appui d'un collaborateur senior de l'entreprise.*

¹ L'Unité Economique et Sociale Rothschild & Co Martin Maurel est composée des sociétés Rothschild & Co Martin Maurel, Rothschild & Cie, Transaction R&Co, Rothschild & Co Immobilier et Rothschild & Co Asset Management



Index de l'égalité professionnelle femmes / hommes 1er Mars 2026

Chaque année au 1^{er} mars nous publions sur notre site internet l'index égalité femmes – hommes.

Cet index vise à réduire des écarts salariaux pouvant exister entre les femmes et les hommes. Il permet de les évaluer selon des critères identiques au niveau national et incite à la mise en œuvre d'actions correctives chaque fois que le score atteint sera inférieur à 75 points sur 100.

La note globale de l'index est constituée du résultat obtenu à chacun des 4 indicateurs suivants :

- Ecart de rémunération : 25 points sur 40
- Ecart d'augmentations individuelles : 35 points sur 35
- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : 15 points sur 15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 points sur 10

Au titre de l'année 2025, l'entité **Five Arrows Managers SAS** a obtenu la note de **75 points sur 100**.

Ce score nous encourage à poursuivre les actions déjà mises en œuvre et nous incite à en initier de nouvelles. A cet égard, nous sommes attachés à la mixité des métiers, avec une attention particulière pour ceux dans lesquels un sexe est sous-représenté.

Enfin, des objectifs de progression ont été fixés dans notre plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte :

- Ecart de rémunération
 - ✓ *Sensibiliser et s'assurer du respect par 100% des responsables hiérarchiques et des gestionnaires de carrière du principe d'égalité salariale avant l'attribution des augmentations individuelles dans le cadre des comités de rémunérations*
- Nombre de salariés du sexe sous -représenté parmi les dix plus hautes rémunérations
 - ✓ *Présenter, lorsque cela est possible sur la base de critères professionnels, des candidats des deux sexes en début de processus et au moins une candidature féminine lors du processus de sélection final des candidats*
 - ✓ *Accompagner les collaboratrices, qui le souhaitent, dans la gestion de leur parcours professionnel et à l'accès aux postes de plus hauts niveaux dans l'entreprise, en leur proposant des formations et à travers le sponsorship programme qui vise à aider les femmes dans leur progression de carrière par l'appui d'un collaborateur senior de l'entreprise.*