

## Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise (Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019)

**Le score de BNP Paribas SA pour l'exercice 2023 s'élève à 86 points sur 100, significativement au-dessus du minimum de 75 points requis. Il témoigne de l'engagement continu mis en œuvre par le Groupe en faveur de l'égalité professionnelle, en particulier entre les femmes et les hommes.**

Pour BNP Paribas SA, l'index s'élève à 86 points au titre de l'année 2023. Il a été défini en conformité avec le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, sur la base des 5 indicateurs de mesure suivants :

	BNP Paribas SA
	<b>2023</b>
1 - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à classification et âge comparables	<b>36 pts</b>
2 - Écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	<b>20 pts</b>
3 - Écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes	<b>15 pts</b>
4 - Augmentations de salaire au retour de congé de maternité	<b>15 pts</b>
5 - Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	<b>0 pts</b>
<b>Note Globale</b>	<b>86 pts</b>

et en considérant les principes suivants :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.
- Le périmètre analysé est de plus de **36 600 collaborateurs**.
- Comme les années précédentes, BNP Paribas S.A. a réalisé les calculs de l'indicateur d'écart de rémunération selon les niveaux de la classification de la Convention Collective.
- L'ensemble des cinq indicateurs a pu être calculé et le niveau du résultat correspond à la somme des points obtenus sur chacun d'eux.

**Conformément aux dispositions légales, chacune des filiales concernées du Groupe communique le score les concernant sur son site internet.**

Par exception, sont présentés ci-après les scores des entités juridiques du Groupe, BNP Paribas FINANCIAL MARKETS et GAM-Restaurant, ne possédant pas de site internet en propre.



Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,  
Le GIE GAM-Restaurant a procédé aux calculs des indicateurs prévus.  
**Le score obtenu pour l'exercice 2023 est de 98 points sur 100.**

Pour le GIE GAM-Restaurant, ce résultat a été défini en application des dispositions du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, précisant les modalités de calcul des indicateurs qui le composent, et en considérant les principes suivants :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.
- Le périmètre analysé est de **291 collaborateurs**.
- Le GIE GAM-Restaurant a réalisé les calculs de l'indicateur d'écart de rémunération selon les niveaux de la classification de la Convention Collective, validé par le Comité d'Entreprise le 30 avril 2019.
- L'ensemble des cinq indicateurs a pu être calculé et le niveau du résultat correspond à la somme des points obtenus sur chacun d'eux.

	GIE GAM RESTAURANT
	2023
1 - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à classification et âge comparables	38 pts
2 - Écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20 pts
3 - Écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes	15 pts
4 - Augmentations de salaire au retour de congé de maternité	15 pts
5 - Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 pts
<b>Note Globale</b>	<b>98 pts</b>



Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,  
**BNP Paribas FINANCIAL MARKETS** a procédé aux calculs des indicateurs prévus.  
**Le score obtenu pour l'exercice 2023 est de 81 points sur 100.**

Ce score a été défini selon les principes suivants :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.
- Le périmètre analysé comprend un effectif de 599 collaborateurs.
- BNP Paribas FINANCIAL MARKETS a réalisé les calculs de l'indicateur d'écart de rémunération selon les niveaux de la classification de la Convention Collective et les filières de métiers définies par l'Observatoire des métiers de la branche (note AMAFI du 12 juin 2019), après consultation du CE le 20 juin 2019 ;
- L'ensemble des cinq indicateurs a pu être calculé et le niveau du résultat correspond à la somme des points obtenus sur chacun d'eux.

**BNP Paribas FINANCIAL MARKETS mène, depuis plusieurs années déjà, des actions pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui permet à l'entreprise d'obtenir le score maximal sur 3 des 5 indicateurs.**

	<b>BNP Paribas FINANCIAL MARKETS</b>
	<b>2023</b>
1 - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à classification et âge comparables	<b>31 pts</b>
2 - Écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	<b>20 pts</b>
3 - Écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes	<b>15 pts</b>
4 - Augmentations de salaire au retour de congé de maternité	<b>15 pts</b>
5 - Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	<b>0 pts</b>
<b>Note Globale</b>	<b>81 pts</b>

BNP PARIBAS FINANCIAL MARKETS opère sur les marchés financiers qui présentent structurellement une représentativité forte des populations masculines sur ses activités technologiques et rémunératrices.

Dans ce contexte difficile, les différentes initiatives prises par l'entreprise s'inscrivent dans la constance et la durée et visent à améliorer la représentativité des femmes dans ces activités afin, de ce fait, de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- Garantir une politique de recrutement basée sur l'égalité et la non-discrimination liée au genre ;
- Garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et le retour des congés maternité ;
- Garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle ;
- Développer des programmes de formation visant à promouvoir la diversité et à lutter contre les discriminations ;
- Agir très en amont afin de peser sur les comportements dans la durée en faveur d'un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes, notamment par la promotion des métiers d'ingénieur auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes et par la valorisation de la place des femmes dans les métiers de la Banque.

De plus, BNP PARIBAS FINANCIAL MARKETS poursuit ses engagements visant à mobiliser les moyens financiers permettant une politique salariale équitable à l'égard des femmes, en négociant notamment avec les partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation annuelle salariale, une enveloppe budgétaire pour résorber les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes (enveloppe 2023 conforme à celle de 2022 et en hausse de 66% par rapport à 2021) ;

**BNP PARIBAS FINANCIAL MARKETS enregistre en 2023 une note à 81 points en forte progression par rapport à 2022 (+13 points) et qu'il convient de consolider par la poursuite et l'intensification de ses efforts afin de pouvoir atteindre à terme les 85 points.**



**BNP PARIBAS**

The bank  
for a changing  
world

Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,  
**BNP PARIBAS PARTNERS FOR INNOVATION** a procédé aux calculs des indicateurs prévus.  
**Le score obtenu pour l'exercice 2023 est de 87 points sur 100.**

Ce score a été défini selon les principes suivants :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.
- Le périmètre analysé comprend un effectif de 383 collaborateurs.
- BNP Paribas PARTNERS FOR INNOVATION a réalisé les calculs de l'indicateur d'écart de rémunération selon les niveaux de la classification de la Convention Collective « Bureaux d'études – SYNTEC »
- L'indicateur concernant le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité noté sur 15 n'est pas applicable en 2023, aucun retour de congé maternité n'ayant eu lieu au sein de l'entité du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. L'index est donc calculé sur une base 85 (100-15) puis proratisé sur une base 100.

	<b>BNP Paribas PARTNERS FOR INNOVATION</b>
	<b>2023</b>
1 - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à classification et âge comparables	<b>34 pts</b>
2 - Écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	<b>20 pts</b>
3 - Écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes	<b>15 pts</b>
4 - Augmentations de salaire au retour de congé de maternité	<b>Non mesurable</b>
5 - Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	<b>5 pts</b>
<b>Note Globale</b>	<b>87 pts</b>

