

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 2021 s'élève à 87 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 87 points au titre de l'année 2021. 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
	2021
1 - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à catégorie de postes et âge comparables	37 pts
2 - Ecart dans les augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20 pts
3 - Ecart dans les promotions entre les femmes et les hommes	15 pts
4 - Augmentations au retour de congé de maternité	15 pts
5 - Nombre de salariés du sexe représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	0 pts
Note Globale	87 pts

et en considérant les principes suivants :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.
- Le périmètre analysé est de plus de **33 000 collaborateurs**.
- Comme en 2020, 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 ARBITRAGE et GAM-Restaurant, ne possédant pas de site internet en propre.



Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,
BNP Paribas ARBITRAGE a procédé aux calculs des indicateurs prévus.
Le score obtenu pour l'exercice 2021 est de 73 points sur 100.

Ce score a été défini selon les principes suivants :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 ;
- Le périmètre analysé comprend un effectif de 567 collaborateurs ;
- BNP Paribas ARBITRAGE 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 ARBITRAGE 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.

	BNP Paribas Arbitrage
	2021
1 - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à catégorie de postes et âge comparables	23 pts
2 - Ecart dans les augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20 pts
3 - Ecart dans les promotions entre les femmes et les hommes	15 pts
4 - Augmentations au retour de congé de maternité	15 pts
5 - Nombre de salariés du sexe représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	0 pts
Note Globale	73 pts

BNP Paribas ARBITRAGE opère sur les marchés financiers qui présentent structurellement une représentativité forte des populations masculines (79%) sur ses activités techniques et rémunératrices.

Fort de ces constats, l'entreprise a développé différentes initiatives visant à améliorer la représentativité des femmes dans ces activités et de ce fait à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour cela, BNP Paribas ARBITRAGE a défini différentes actions par la voie d'un avenant, signé le 27 octobre 2020 avec les représentants de ses organisations syndicales, à son accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Définir, lors de la négociation salariale annuelle, une enveloppe budgétaire dédiée à la résorption des écarts de salaires non justifiés 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 dans les possibilités de promotion et dans les parcours professionnels ;
- Garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle ;
- Développer des programmes de formation pour la promotion de la diversité au sein des différentes activités et en faveur de la lutte contre les discriminations ;
- Agir très en amont auprès des jeunes afin de lever d'éventuels freins dans leurs choix d'orientation, 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.

Au travers de ces actions, BNP Paribas ARBITRAGE entend intensifier ses efforts pour dépasser les 75 points requis.



BNP PARIBAS

**The bank
for a changing
world**

Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,
Le GAM-Restaurant a procédé aux calculs des indicateurs prévus.
Le score obtenu pour l'exercice 2021 est de 78 points sur 100.

Ce score a été défini selon les principes suivants :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 ;
- Le périmètre analysé comprend 325 collaborateurs ;
- Le GAM-Restaurant a réalisé les calculs de l'indicateur d'écart de rémunération selon les niveaux de classification de la Convention Collective Banque, après consultation du CE 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.

Le GAM-RESTAURANT est engagé depuis plusieurs années dans la réduction des écarts non justifiés de rémunération entre les femmes et les hommes. Un effort conséquent a également été opéré depuis l'intégration, en 2012, des restaurants gérés par le CEPF en vue d'harmoniser les rémunérations et les niveaux de classification entre les salariés du GAM-Restaurant et ceux issus du CEPF Restaurants.

Par l'accord d'entreprise signé le 09/02/2021, le GAM-Restaurant a réaffirmé son engagement pour une évolution professionnelle équitable des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, qui « *doivent évoluer dans les mêmes conditions sur la base des compétences mises en œuvre, des responsabilités, de la performance et des qualités professionnelles sans discrimination de genre* ».

Ainsi, au titre des exercices 2019 et 2020, les scores atteints ont été respectivement de 89 et 84 points.

Au titre de l'exercice 2021, deux indicateurs ont atteint la note maximale sur les cinq calculés :

	GAM - Restaurant
	2021
1 - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à catégorie de postes et âge comparables	38 pts
2 - Ecart dans les augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	5 pts
3 - Ecart dans les promotions entre les femmes et les hommes	15 pts
4 - Augmentations au retour de congé de maternité	15 pts
5 - Nombre de salariés du sexe représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	5 pts
Note Globale	78 pts

La note totale pour l'exercice 2021 s'établit à 78 points.

En application des dispositions des articles L. 1142-9-1 nouveau et D. 1142-6-1 du Code du travail, le GAM-Restaurant publie des objectifs de progression pour les indicateurs 1, 2 et 5

Indicateur 1 : Ecart de rémunération moyen entre hommes et femmes (rémunération totale versée), par classification et classe d'âge

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu social majeur pour le GAM-Restaurant, qui s'est déjà mobilisé depuis plusieurs années pour réduire les écarts salariaux non justifiés entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, les mesures de rattrapage nécessaires sont mises en œuvre chaque année au sein du GAM-Restaurant afin d'aligner les rémunérations des femmes et des hommes qui occupent des postes équivalents.



Le pilotage du processus de révisions salariales et des promotions a été renforcé depuis 2018 afin d'atteindre les objectifs de représentativité et d'équité.

Indicateur 2 : Ecart entre la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'une augmentation (hors promotions) par catégorie de collaborateurs : Cadre / Non-cadre

Le processus de révisions salariales du mois de mars-avril 2022 devrait permettre de faire progresser cet indicateur.

Indicateur 5 : Nombre d'employés du genre sous-représenté dans le top 10 des rémunérations :

Le GAM-Restaurant s'est engagé à accroître davantage la représentation des femmes aux postes de direction et positions les plus rémunérées.

Le GAM-Restaurant réaffirme ainsi le principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'évolution professionnelle. Les évolutions professionnelles (changement de poste à un niveau de responsabilité supérieur, changement de catégorie professionnelle, changement de coefficient, ...) s'effectuent sur la base de critères identiques pour les hommes et les femmes. Le GAM-Restaurant est attentif à la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences, expériences, mobilités, profils et performances équivalents.

Par ailleurs, l'entreprise restera attentive à la proportion du nombre de femmes dans les fonctions à responsabilité en se donnant pour objectif d'améliorer encore l'accès des femmes à ces postes.

Par ces actions, le GAM-Restaurant entend poursuivre ses efforts et appliquer toutes les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes, et en particulier à l'égalité de traitement et de rémunération de tous ses collaborateurs.

