



ASSEMBLEE GENERALE 2015

QUESTIONS ECRITES D'ACTIONNAIRE posée le 17 avril 2015 par

EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS DEMAND GENDER QUALITY

Réponse du conseil d'Administration du 29 avril 2015

(articles L. 225-108 et R 225-84 du Code de commerce)

- 1) Combien de femmes travaillent au sein de votre entreprise à des postes à responsabilités situés juste en-dessous des membres du COMEX (degré en dessous, n-1) ? Pourriez-vous indiquer le nombre ainsi que le pourcentage précis des femmes travaillant à chaque niveau hiérarchique
- 2) Combien de femmes ont été promues en pourcentage dans votre entreprise au cours de l'année dernière aux niveaux de responsabilité n-1 et n-2 en dessous du COMEX ? Et en comparaison, combien d'hommes en pourcentages ?

16 femmes sont actuellement membres du G100. Sur les 19 dernières nominations, 6 femmes ont été nommées soit une représentativité de quasi 32% de femmes dans les nouvelles promotions. Il y a 21% de femmes parmi les 500 membres des Comex transversaux des métiers et Fonctions du Groupe.

Enfin, fin 2014, nous avons atteint le taux de 25% de femmes parmi les SMP (senior management positions) versus 18,4% en jan 2011. 45,3% des nominations SMP de 2014 étaient des femmes, ce qui traduit parfaitement la mise en œuvre de la politique volontariste de notre groupe sur cet enjeu.

- 3) L'engagement visant à augmenter la part de femmes occupant des postes à responsabilité fait-il partie des objectifs définis par la direction du groupe ? Si oui comment le mettez-vous en œuvre ?

L'égalité femmes-hommes a été définie comme un des axes stratégiques majeurs de la politique Diversité du Groupe qui est déclinée mondialement. Cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle est porté par la Direction Générale, les Ressources Humaines et les managers. Il a été aussi marqué par la signature, en 2011, de la Charte des Women's Empowerment Principles (**WEP**) des Nations-Unies, qui fait des recommandations pour promouvoir la place des femmes dans la société et l'entreprise.

L'engagement de BNP Paribas s'est aussi illustré récemment par la signature le 16 septembre 2014 de l'accord européen sur l'égalité professionnelle avec les deux fédérations européennes FECEC et UNI (égalité des chances dans la gestion de carrière, égalité salariale, réseaux de femmes, mixité des représentants du personnel). Il couvre 20 pays.

Les politiques et procédures en place permettent notamment de s'assurer que les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination soient bien respectés dans tous les



processus RH (recrutement, mobilité, identification des talents, révision des rémunérations, constitution des plans de relève). En particulier BNP Paribas favorise l'accès des femmes aux postes d'encadrement et a formulé cette exigence dans ses principes de mobilité : le facteur diversité doit être respecté dans ce domaine avec au moins une femme et au moins un homme présents sur la short-list constituée pour pourvoir le poste. En 2014 la mise en place de la SMP Staffing Platform a permis de contrôler que les principes de mobilité sont respectés dans les attributions des postes Senior Management.

BNP Paribas continue de soutenir le développement des réseaux internes de collaborateurs, véritables relais stratégiques pour les Ressources Humaines. Fort de ces 13 réseaux actifs dans le monde, BNP Paribas MixCity a su créer un lien fort avec les collaboratrices et apporter une offre complémentaire à celle des Ressources Humaines, tout en relayant des messages constructifs. Des antennes en Inde et en Allemagne ont été récemment créées.

Afin de favoriser l'engagement des hommes dans les questions d'égalité professionnelle, fin 2013, le Groupe a décidé de s'investir en France dans le projet inter-entreprises « Happy Men » (Cercles de discussion, entre hommes, en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle, sur un périmètre France pour le moment).

A noter enfin que pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive le Groupe a attribué à plus de 5000 collaborateurs clés un plan d'intéressement à moyen terme à échéance Juin 2017 dont 20% de l'attribution initiale est indexée sur la performance RSE du Groupe. Le taux de féminisation des SMP a été retenu en 2013 comme un des 9 indicateurs RSE : l'objectif de 25% a été atteint avec un an d'avance et le nouvel objectif sera bientôt fixé.

- 4) Avez-vous défini des concepts effectifs d'évolution professionnelle des salariés tout genre confondus
- 5) Quel est le pourcentage de femmes participant à ces mesures, en comparaison, combien d'hommes en pourcentage ?

BNP Paribas a développé un « programme Talents » Corporate, décliné dans les métiers et Fonctions. L'objectif de ces programmes est de développer et d'accompagner nos collaborateurs ayant les bonnes expériences et le potentiel requis afin de les préparer à prendre des postes à responsabilité. Si les femmes représentent en 2014 entre 32% et 40% environ des talents (en fonction des niveaux d'expériences), nous mettons aujourd'hui en œuvre des actions pour que les femmes soient encore mieux représentées dans les prochaines promotions.

Des programmes spécifiques pour les femmes n-1 ou n-2 de COMEX / CODIR transversaux existent également afin de favoriser l'égalité professionnelle dans nos plans de succession pour les postes clés. Par exemple le programme Sponsorship WLI (Women Leadership Initiative) développé par CIB, permet à des femmes d'être plus facilement identifiées par des membres des Comex / Codir et d'être davantage visibles dans les plans de succession.



6) Avez-vous fixé des objectifs en termes de mixité dans le recrutement et/ou la promotion ?  
Quels résultats en 2012/2013/2014

Nous recrutons en moyenne légèrement plus de femmes que d'hommes (50.5% de femmes recrutées en 2014 sur 17 432 recrutements). Mais aucun objectif n'a été défini sur le recrutement en termes de genre.

Sur la promotion, nous poursuivons une politique d'objectifs de progression et non de quotas. Nous pensons qu'il est capital de chiffrer nos résultats mais sans concession sur le qualitatif des promotions réalisées. Outre le % de femmes SMP, les différentes entités déclinent les objectifs de promotion sur leurs postes clés, comme par exemple la Banque de détail de France qui a fixé à 30% l'objectif de femmes Directrices d'Entité fin 2015. La fixation des nouveaux objectifs devra être : suffisamment ambitieuse pour poursuivre la politique volontariste menée jusqu'à présent mais réaliste et cohérente par rapport au turnover constaté sur les postes SMP, G100 ou Comex notamment.

Sur la SA le taux de promotion des femmes est supérieur à celui des hommes pour la huitième année consécutive ; 14,3% des femmes ont été promues parmi les femmes techniciennes, 13,9% des hommes de la même catégorie. Dans la catégorie cadre, 10,9% de femmes ont été promues parmi les femmes cadres, 10,4% des hommes de la même catégorie.

La progression des femmes dans la catégorie cadre se constate à tous les niveaux de classification (SA) :

niveau H : de 55,8 % de femmes en 2013 à 56,7 % en 2014,

niveau I : de 44,8 % à 46 %,

niveau J : de 40 % à 41 %,

niveau K : de 36,8 % à 37 %,

niveau L : de 32,1 % à 33,7 %

7) Comment valorisez-vous votre politique en matière d'égalité professionnelle sur le plan externe et interne

**En interne**

Les résultats du GPS (Global people survey) envoyé à l'ensemble de nos collaborateurs annuellement montrent une évolution toujours positive de la perception des collaborateurs concernant la politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les réponses favorables sont en progression constante avec + 7 points entre 2010 et 2014.

En 2014, le Groupe en France a signé la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, initiée par le Ministère des droits des femmes et l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise. Ce soutien à l'équilibre des temps de vie et à la parentalité fait l'objet de communication sur notre réseau interne et en affiches.

En 2014 également, une action forte de sensibilisation a eu lieu via la distribution à tous les managers SMP d'un guide « Manager la Diversité », dont un chapitre est consacré à l'égalité professionnelle.



Pour la première fois en 2014, un événement « Diversity Week » a été simultanément organisé par différents métiers et 11 Pays (UK, Hong-Kong, Australie, Corée, Belgique, France...). De nombreuses actions de sensibilisation/ formation ont été consacrées au sujet de l'égalité professionnelle.

Pour la journée de la Femme BNP Paribas a sensibilisé les collaborateurs au combat historique des femmes pour exercer pleinement leur carrière (conférences internes, exposition et conférence sur les femmes historiques Amériques aux USA)

Une page dédiée à la diversité et une page dédiée à la parentalité sont accessibles à nos collaborateurs sur l'intranet du Groupe.

### **En externe**

Côté client, BNP Paribas démontre son engagement en se positionnant par exemple comme sponsor bancaire exclusif du « Women's Entrepreneurship Day » (WED) lancé aux Nations Unies le 19 novembre 2014. Une convention de partenariat pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin a aussi été signée entre BNP Paribas et le Ministère des Droits des Femmes le 6 février 2014. Enfin BNP Paribas a fait du soutien des femmes entrepreneures l'un des 7 engagements de son Programme Entrepreneurs 2016 en France.

Le label Diversité a été renouvelé en 2012 pour une durée de 4 ans. Un Audit intermédiaire a été réalisé en début d'année. A cette occasion, 3 nouvelles filiales ont été auditées : ARVAL, FACTOR et Leasing Solutions. Nous communiquerons a priori en juin sur le résultat de cet audit intermédiaire.

BNP Paribas sera représentée au Global Women Summit de Sao Paulo et auprès de la Délégation française du Ministère du Droit des Femmes en mai prochain par la responsable du Territoire Brésil.

Au mois de juin BNP Paribas co-organise l'événement Happy Men qui aura lieu au Ministère du Droit des Femmes afin de favoriser l'engagement des Hommes en faveur de l'égalité professionnelle.

Plus récemment, Jean-Laurent Bonnafé s'est personnellement engagé dans la campagne HeForShe des Nations Unies et nous inciterons prochainement nos collaborateurs hommes à en faire de même. Cela marque la volonté de notre CEO de s'impliquer personnellement dans l'égalité professionnelle et de le communiquer largement en interne comme en externe.

Globalement la politique de communication RSE de BNP Paribas se veut transparente. Toutes nos informations clés sont reprises dans les documents publics document de Référence et rapport RSE publiés annuellement. Sur la SA, le bilan social et le bilan égalité professionnelle contiennent également de nombreux éléments d'analyse et sont accessibles en interne comme en externe.

- 8) La question s'est-elle déjà posée, au sein de votre Conseil d'administration, de savoir si une part plus importante de femmes aux postes de responsabilité était dans l'intérêt de votre entreprise compte tenu de vos clients, de votre marché et de vos concurrents



Chaque année, il est demandé à notre DRH de présenter un point au Conseil d'Administration concernant l'avancée de nos actions en faveur de l'égalité professionnelle. La dernière note de décembre 2014 a reçu un accueil favorable.

Nous rappelons que le Conseil d'Administration de BNP Paribas comprend 50% d'administratrices depuis avril 2015.

- 9) Pensez-vous qu'une augmentation de femmes dans des postes à haute responsabilité peut contribuer à la performance économique de votre entreprise

La réponse est oui. La Diversité est pour nous un enjeu Business et les représentants des Business sont au cœur de la gouvernance Diversité. Ils participent à la définition des orientations de notre politique et de nos objectifs, en particulier sur l'égalité professionnelle.