



**BNP PARIBAS**

ASSEMBLEE  
GENERALE

24 mai 2018

---

## QUESTIONS ECRITES POSEES PAR MADAME JOELLE ADDA, ACTIONNAIRE INDIVIDUELLE ET MEMBRE DE L'ASSOCIATION FRANÇAISE DES FEMMES JURISTES

1. Vous n'ignorez pas que d'après les chiffres communiqués par le gouvernement, au moins une femme sur cinq dit avoir été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Aussi, avez-vous mis en place une procédure identifiée et efficace pour prévenir et agir en cas de d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ? Si oui, avez-vous des chiffres précis sur les signalements et les suites données ?

### Réponse du Conseil d'administration :

En 2016, le chapitre 5 du Code de Conduite, relatif au respect des collègues, rappelait l'application des normes les plus rigoureuses en matière de comportement professionnel ainsi que le rejet de toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement sexuel.

Fin 2016, BNP Paribas s'est associé au Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, aux côtés de 7 grands groupes, afin de recueillir l'opinion de ses salariés sur les relations de travail entre les femmes et les hommes. Près de 8 400 collaborateurs de BNP Paribas en France (dont 60% de femmes et 40% d'hommes) ont ainsi répondu à l'enquête : à cette occasion,

- BNP Paribas a marqué son engagement en signant le « kit pour agir contre le sexisme » au ministère lors de la présentation nationale des résultats ;
- en interne, les résultats ont été largement diffusés aux collaborateurs.

En outre, la Banque de Réseau en France a mis en place un e-learning dédié à la question du sexisme et lancé l'application *RespectU* afin d'informer ses collaborateurs et collaboratrices.

Depuis septembre 2016, une sensibilisation systématique des alternants des fonctions et de certains métiers est organisée sur les questions spécifiques de discrimination et de harcèlement.

Fin 2017, BNP Paribas a réaffirmé son engagement vis-à-vis de ses collaborateurs et a travaillé au renforcement de son dispositif de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

La Direction Générale a rappelé à tous l'engagement fort du Groupe de n'accepter aucun compromis sur des sujets touchant au respect de la personne, ainsi que le renforcement de l'accompagnement qui sera proposé aux victimes.

Début 2018, une nouvelle procédure de niveau Groupe est venue renforcer les dispositifs en place afin de décrire le traitement des signalements de situations de harcèlement et la mise en place d'un reporting semestriel de toute situation avérée de harcèlement.

Nombre de signalements en 2016 et 2017 au sein de BNP Paribas SA en France :

|                       | 2017 | 2016 |
|-----------------------|------|------|
| Nb de signalements    | 10   | 13   |
| Nb de cas sanctionnés | 6    | 11   |
| dont licenciements    | 3    | 4    |

**2. Avez-vous pour objectif dans les deux prochaines années d'inverser les pourcentages, soit atteindre 40% d'Hommes dans votre Conseil d'Administration ? Ou bien, vous contentez-vous d'un strict respect de vos obligations légales ? Pour ce faire, souhaitez-vous que vous soit transmise une liste de femmes administratrices ?**

**Réponse du Conseil d'administration :**

Les dispositions de la Loi dite « Copé-Zimmermann » relative, entre autres, à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils d'administration, prévoient que la proportion des administrateurs nommés par l'Assemblée Générale appartenant au sexe le moins représenté, ne puisse être inférieure à 40%, sans mentionner spécifiquement l'un ou l'autre sexe. Concernant BNP Paribas, vous aurez effectivement observé que, si devaient être adoptées les résolutions proposées à cette Assemblée Générale, la proportion des femmes - genre à ce jour le moins représenté - de votre Conseil sera de 41,7% (5/12) des administrateurs élus par les actionnaires.

De manière générale, et dans le cadre des dispositions légales rappelées ci-dessus, le Conseil est soucieux de déterminer les candidats potentiels à la fonction d'administrateur en prenant en compte, essentiellement, leur compétence, leur expérience, leur disponibilité comme leur indépendance et leur intégrité, toutes qualités personnelles qui doivent de plus contribuer à l'équilibre et à la diversité de cette instance.

**3. Comment comptez-vous dans les 2 ans à venir, augmenter la part de femmes au sein du Comex et/ou Top 100 ? Pouvez-vous nous communiquer votre évolution par rapport à l'année dernière ?**

**Réponse du Conseil d'administration :**

La féminisation du « Top 100 » se matérialise par les initiatives suivantes :

- Préparation des plans de succession en intégrant un objectif de représentations de femmes,
- Suivi anticipé des relèves potentielles du « Top 100 » par le Responsable des Ressources Humaines ; un travail d'identification de potentiels féminins est effectué en amont, dans le cadre du programme *Talents*, pour les conduire vers des fonctions au sein des Comités Exécutifs de Métiers ou de Fonctions.

De manière plus générale, l'engagement du Directeur Général dans le mouvement *HeForShe* dont l'objectif est, par exemple, de favoriser le recrutement de femmes dans des Métiers aux effectifs historiquement masculins, crée des conditions appropriées à un rééquilibrage à terme de la composition du Top 100.

Les mouvements des membres du « Top 100 » s'opérant à un rythme relativement faible, il est probable que les résultats ne pourront en effet se mesurer que sur une période plus étendue que les deux années que vous évoquez.

A titre indicatif, entre 2012 et 2017, 66 nouveaux membres dont 24 femmes (soit 36%) ont été nommés au sein du « Top 100 ».

**4. Une partie de la rémunération variable des dirigeants est-elle indexée sur l'atteinte des objectifs de mixité en matière d'égalité H/F ? Si oui, qu'elle est concrètement la part et combien de dirigeants l'ont perçue ?**

**Réponse du Conseil d'administration :**

Afin d'être en phase avec la stratégie RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) de la Banque, les indicateurs de pilotage RSE ont été redéfinis en 2015 pour la période 2016-2018 et le Groupe a pris des engagements chiffrés à l'horizon 2018. L'atteinte de ces objectifs est suivie sur une base annuelle par le Comité Exécutif et le Conseil d'administration du Groupe.

Ces indicateurs sont pour partie intégrés dans le calcul du plan de rémunération à moyen terme de plus de 6 300 des top managers du Groupe, l'atteinte des objectifs fixés ayant une incidence sur 20% du montant total attribué.

Depuis 2016, un indicateur est dédié aux objectifs de mixité du Groupe en matière d'égalité H/F.

5. Tandis que l'écart salarial global entre Femmes et Hommes est d'environ 26% en France en 2017, l'écart salarial entre F et H à poste, ancienneté, temps de travail et compétence égale y est d'environ 9%. Pouvez-vous nous communiquer le tableau anonymisé comparant les rémunérations (avantages en nature inclus) F et H à poste équivalent ou comparable ? Quels sont vos stratégies et vos efforts financiers pour supprimer définitivement les écarts salariaux entre F et H à poste équivalent ou comparable ? A quelle date cet écart sera-t-il supprimé ?

**Réponse du Conseil d'administration :**

Le groupe BNP Paribas mène depuis une dizaine d'années une politique volontariste de réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. A titre d'exemple, chaque année depuis 2008 une enveloppe budgétaire spécifique (entre 1 et 1,5 million d'euros) est consacrée, au sein de BNP Paribas SA, au rattrapage salarial des collaboratrices dont la rémunération serait décalée par rapport à celle des hommes exerçant les mêmes responsabilités.

Au sein de BNP Paribas SA, sur un échantillon de salariés techniciens et cadres répartis sur les 18 postes types les plus représentés (51% des effectifs), les écarts mesurés entre hommes et femmes, à temps de travail, ancienneté et âge identiques, ne font plus apparaître qu'un différentiel inférieur à 3%.

Pour l'année 2018, l'entreprise poursuivra son action et consacrera à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, pour la dixième année consécutive, un budget spécifique de 1,2 million d'euros, auquel sera ajoutée une somme identique à consacrer plus particulièrement aux écarts qui pourraient être constatés en matière de rémunération variable.

6. Comment incitez-vous les hommes salariés dans votre entreprise à prendre le congé paternité, temps partiel et/ou télétravail dans le but d'une meilleure conciliation des temps (privés et professionnels) ?

**Réponse du Conseil d'administration :**

BNP Paribas reconnaît depuis de nombreuses années l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Le Groupe accompagne les collaborateurs parents, futurs parents, conjoint ou enfant de personne dépendant, atteint de handicap ou de maladie grave, aidants... dans la gestion, parfois complexe, de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Cet équilibre est le gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Le Groupe a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise fin 2008 et est engagé auprès de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise depuis sa création en 2009. BNP Paribas est également signataire de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie et s'engage à sensibiliser les managers pour tenir compte des contraintes personnelles et familiales des collaboratrices et collaborateurs.

L'accord d'entreprise au niveau de la SA sur la diversité signé dès 2012, a été renouvelé en 2015 pour une durée de 3 ans. Les actions d'accompagnement de la parentalité font désormais l'objet d'une section distincte du chapitre relatif à l'égalité professionnelle, afin de permettre une prise en compte mixte du sujet.

Le Groupe poursuit ses actions pour permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie personnelle notamment au travers: de journées des enfants, des réseaux de collaborateurs concernant l'égalité professionnelle et la parentalité, de la semaine de la parentalité organisée en France depuis 2013, de conférences et de formations spécifiques. Tous ces événements adoptent une approche de la parentalité la plus mixte possible.

Au niveau de BNP Paribas SA, la part des collaborateurs masculins travaillant à temps partiel se situe autour de 2%.

Depuis 2015, le taux de prise du congé paternité est passé de 94% à 97% en 2017.