

DIVERSITÉ & INCLUSION MONDE : ZOOM SUR NOS ACTIONS PHARES

2021-2023



AVANT-PROPOS

Depuis plusieurs années, BNP Paribas Personal Finance mène une politique volontariste pour promouvoir la diversité, lutter contre toutes formes de discrimination, garantir un environnement de travail respectueux et traiter ses collaborateurs avec équité - quels que soient leur origine, âge, genre, orientation sexuelle ou handicap.

Ainsi, de nombreuses actions ont été mises en place dans la plupart des pays pour lutter contre le sexisme, le harcèlement et le racisme, renforcer l'égalité hommes-femmes et la promotion des femmes au niveau cadre dirigeant ou encore faire respecter l'éthique et intégrer le Code de Conduite de BNP Paribas dans ses pratiques quotidiennes.

En 2022, les évolutions réglementaires, sociétales, de même que les nouvelles attentes des collaborateurs ont conduit l'entreprise à accélérer le développement de sa politique Diversité & Inclusion.

Pour ce faire, BNP Paribas Personal Finance a défini 5 engagements réunis dans une

[charte](#) à mettre en œuvre d'ici 2025, dans le cadre de la mise en place du plan stratégique PF Impulse et au service de notre raison d'être.

L'accélération de la politique Diversité & Inclusion constitue un des principaux leviers dont dispose la Direction des Ressources Humaines pour contribuer à transformer le capital humain de l'entreprise et à en accroître la performance.

Nous sommes convaincus que :

- la richesse de l'entreprise repose sur la diversité de nos collaborateurs, qui doivent être le reflet de notre société et de nos clients,
- capitaliser sur la complémentarité et la différence des profils et des expériences professionnelles des collaborateurs permet de développer l'intelligence collective, la créativité et l'innovation, de renforcer l'engagement et d'améliorer l'Expérience Collaborateur.



J'apporte mon plus grand soutien à la politique Diversité & Inclusion et à toutes les actions menées depuis plus de 15 ans dans nos différents pays. Je suis particulièrement fière des réalisations plus récentes qui sont présentées dans ce rapport et constituent une illustration concrète des 5 engagements que nous avons pris dans notre Charte.



Charlotte Dennery
Administratrice et Directrice Générale

SOMMAIRE

NOS PRINCIPAUX CHIFFRES CLEFS

p4

**SENSIBILISATION & FORMATION
DES COLLABORATEURS À TOUS LES
NIVEAUX DE L'ENTREPRISE**

p5

**DÉFINITION D'UN CADRE
DE TRAVAIL INCLUSIF**

p7

**DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE
INCLUSIVE AVEC NOS PARTENAIRES
ET DANS NOS RELATIONS BUSINESS**

p10

**VALORISATION AUPRÈS
DE NOS PARTIES PRENANTES
DES ACTIONS QUI ONT UN IMPACT
POSITIF DANS LA SOCIÉTÉ**

p11

**MESURE DE L'ÉVOLUTION ET DE
L'EFFICACITÉ DE NOS ACTIONS**

p13

NOS PRINCIPAUX CHIFFRES CLEFS

83%

des collaborateurs Monde

considèrent que le management de BNP Paribas Personal Finance est inclusif en 2023 (idem 2022)

+ de 100

nationalités

sont représentées chez BNP Paribas Personal Finance à travers le monde

4

accords et décisions unilatérales

liés à la Diversité ont été signés en France sur les thématiques : égalité professionnelle Hommes-Femmes, handicap, droits fondamentaux, socle social monde, l'intergénération

35%

de nos Senior Management Position (SMP) dans le monde sont des femmes

en 2022 (versus 31,5% en 2021)

58%

de femmes

parmi nos collaborateurs dans le monde

57%

de nos jeunes talents sont des femmes

dans le monde en 2022 (versus 50% en 2021)

88/100

score de l'index égalité Femmes-Hommes en France

en 2023 (versus 87/100 en 2018)

450 000 €

d'enveloppe de rattrapage

dont ont bénéficié 149 femmes en France en 2023 (versus 150 000 € en 2005)

41,5

ans

moyenne d'âge des collaborateurs dans le monde

4,97%

taux d'emploi des personnes en situation de handicap en France

en 2022 (versus 0,6% en 2010)

SENSIBILISATION & FORMATION DES COLLABORATEURS À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

Dans la plupart des pays, BNP Paribas Personal Finance a organisé des actions de sensibilisation de ses collaborateurs à la diversité et à la lutte contre toutes formes de discrimination et mis à leur disposition des formations sur ce sujet.

L'INTERGÉNÉRATION : UNE RICHESSE POUR LE COLLECTIF

[France]

3 éditions du concours d'éloquence

Ce concours organisé en 2020, 2021 et 2022 est ouvert à tous les collaborateurs et permet aux candidats sélectionnés de s'exprimer en toute liberté, avec leurs mots, sur des sujets clés de la politique Diversité menée par l'entreprise tels que l'âge, d'incarner la Diversité qui est représentée par chacun et chacune d'entre eux et de devenir ambassadeurs de cette politique.

Il offre également aux collaborateurs une opportunité de se développer, en renforçant leurs compétences comportementales grâce à l'accompagnement externe et mettant en valeur leur capacité à convaincre.

Ce concours a été organisé trois années consécutives en présence d'un jury composé en outre de membres de la Direction Générale.



Exemples des sujets sur lesquels les participants ont pris la parole

- Si jeunesse savait..., si vieillesse pouvait... rien ne se perdrait
- La jeunesse est la seule génération raisonnable
- Les bonnes idées n'ont pas d'âge, seulement de l'avenir
- La diversité de chacun fait la richesse de tous

L'INTERGÉNÉRATION : UNE RICHESSE POUR LE COLLECTIF

[Royaume-Uni]

Petits déjeuners mensuels pour échanger sur les événements de la vie

En lien avec le réseau Helping Hands, ces petits déjeuners sont l'occasion pour les collaborateurs de discuter autour de sujets sur les événements de la vie et pour l'entreprise de répondre à leurs questions sur la maternité, la paternité, l'adoption, les responsabilités familiales, les congés pour les aidants, etc....



LA DIVERSITÉ DES ORIGINES COMME LEVIER DE CRÉATIVITÉ

[France]

Vidéo « Adoptons une tolérance zéro contre le racisme »

Cette vidéo a été réalisée en 2023 avec l'objectif de réaffirmer la prise de position de BNP Paribas Personal Finance contre le racisme et son engagement dans la lutte contre la discrimination raciale en donnant la parole à 8 collaborateurs.

Ces derniers se sont exprimés sur les comportements à adopter pour une tolérance zéro face au racisme dans leur langue natale : Wolof, Vietnamien, Français, Turque, Arabe, Créole, Polonais, Espagnol.

[Allemagne]

Campagne de sensibilisation « Nos collègues diversifiés »

Dans le cadre de cette campagne, des interviews de collaborateurs ont été réalisées pour montrer que Consors Finanz constitue une entreprise diversifiée du fait de la présence de collaborateurs de différents âges, différentes cultures, religions ou orientation sexuelle, etc.



Découvrir la vidéo



BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE : UNE ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE

[France]

Opération « Mets tes baskets et bats la maladie »

En 2018 et 2019, BNP Paribas Personal Finance a organisé l'opération « Mets tes baskets et bats la maladie » avec l'objectif que les collaborateurs réalisent un minimum de 5 millions de pas en une semaine. Celui-ci a été largement dépassé et a permis à l'entreprise de faire un don de plusieurs milliers d'euros à l'association ELA pour lutter contre les leucodystrophies et soutenir les malades et leurs familles.



[Pologne]

Manuel sur le savoir-vivre vis-à-vis des personnes handicapées

Un manuel sur le savoir-vivre vis-à-vis des personnes handicapées a été réalisé pour les collaborateurs en collaboration avec « The Integration Foundation ».

[Découvrir le manuel](#)

TOUS MOBILISÉS CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET LE SEXISME

[France]

Campagne d'affichage pour lutter au sexisme

En France, des messages relatifs à l'engagement de BNP Paribas Personal Finance pour lutter contre le sexisme ont été réunis sur des stickers géants apposés dans les bureaux, salles de réunion, couloirs ou espaces de convivialité afin de sensibiliser les collaborateurs au quotidien.

Cette initiative lancée en 2018 a été reprise au Royaume-Uni.



[France]

Accompagnement et soutien d'une collaboratrice victime de violences conjugales

A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, BNP Paribas Personal Finance s'est mobilisé en faveur de ses collaborateurs et a notamment diffusé en 2022 un témoignage poignant d'une collaboratrice victime de violences conjugales qui a été accompagnée et soutenue par l'entreprise.

[Découvrez le podcast](#)

[Espagne]

8 femmes partagent leur expérience sur la manière dont elles vivent l'égalité des chances

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, Maria Ruiz Manahan, Laura Sánchez, Susana González, Maria Jose Mansilla, Lorena Monroy, M^a Paz Puchol, Maribel Silva et Indira Ismagulova ont partagé leur expérience sur la manière dont elles vivent l'égalité des chances. Toutes sont des références pour les générations futures.

[Consultez leurs témoignages](#)



L'ORIENTATION SEXUELLE : UN SUJET ADRESSÉ PAR BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE À TRAVERS LE MONDE

[Italie]

« Rainbow bench »

Les fondateurs de la communauté Fin-domestic & Friends se sont réunis pour peindre, ensemble, un banc aux couleurs de l'arc-en-ciel. Cet événement a été associé à une campagne LinkedIn.

Cet événement a été repris en Pologne !



[France]

L'orientation sexuelle et l'identité de genre : est-ce un sujet d'entreprise ?

Huit collaborateurs de France, d'Italie, d'Allemagne, du Brésil et d'Afrique du Sud témoignent dans une vidéo sur leur orientation sexuelle ou identité de genre et la manière dont ils vivent leur histoire au sein de l'entreprise.



DÉFINITION D'UN CADRE DE TRAVAIL INCLUSIF POUR ASSURER L'ÉQUITÉ, L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'EXPRESSION DE TOUS DANS L'ENTREPRISE

BNP Paribas Personal Finance a pris des engagements ou signé des accords qui contribuent à faire évoluer le cadre de travail des collaborateurs.

[France]

Lancement de la Charte Diversité et Inclusion

BNP Paribas Personal Finance a publié en 2022 une charte Diversité & Inclusion qui réunit 5 engagements propices à accélérer la politique D&I à travers nos pays, accroître la performance de l'organisation et favoriser un environnement de travail pérenne, équitable et inclusif.

Elle a été traduite en plusieurs langues et déployée par nos Diversity Officers dans 4 pays (Italie, Portugal, Roumanie, Mexique).



BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE

La banque
d'un monde
qui change

Découvrir la vidéo



[France]

4 accords et décisions unilatérales Diversité et Inclusion

La politique de BNP Paribas Personal Finance en matière de diversité repose sur les éléments suivants :

- Un plan d'action égalité professionnelle
- Un accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Un accord droits fondamentaux et socle social monde – Groupe BNP Paribas
- Une décision unilatérale portant sur les mesures relatives au contrat de génération

EVOLUTION DES PROCESS RH ET DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ & INCLUSION

Des référents dans chaque pays pour déployer la gouvernance de BNP Paribas autour du respect des personnes

Depuis 2021, le Groupe BNP Paribas a défini une nouvelle gouvernance pour renforcer dans tous les pays la politique contre les actes inappropriés en intégrant pleinement le chapitre 5 du code de conduite relatif au « Respect des personnes » dans les missions de Ressources Humaines et les actions de gestion.

Le respect des personnes va au-delà des collaborateurs. Il concerne également les clients ou toute personne entretenant une relation avec le Groupe BNP Paribas (exemple : fournisseurs).

Les comportements couverts par la politique ont été élargis et vont du manque répété de respect au harcèlement moral et à l'agression physique, des actes sexistes au harcèlement sexuel et à l'agression sexuelle, qui peuvent ou non être discriminatoires.

Ainsi, BNP Paribas Personal Finance a mis en place une communauté monde de 20 référents Conduct RH « Respect des personnes » pour assurer le déploiement de cette gouvernance.



BNP PARIBAS
La Banque
d'un monde
qui change

Découvrir le Code
de conduite



[France]

Pour toute victime ou témoin d'une situation professionnelle inappropriée, de comportements non conformes, un dispositif de 3 référents peut accompagner et renseigner les collaborateurs :

- Référent Handicap/respect des personnes programme.handicap@bnpparibas-pf.com
- Référent Discrimination/respect des personnes referent-discriminations@cetelem.fr
- Référent Harcèlement/respect des personnes referent.Harcèlement@cetelem.fr

[Italie]

Findomestic a mis en place un contact sos@findomestic pour signaler en toute confidentialité un harcèlement, une discrimination ou demander de l'aide.

[Espagne]

La formation « Code of Conduct » destinée à l'ensemble des collaborateurs affiche un taux de complétude de 99,71%.

Un Comité Diversité & Inclusion a été créé.



[Roumanie]

La mention suivante a été ajoutée sur les offres d'emploi en vue de promouvoir notre culture auprès des candidats :

La diversité et l'inclusion font partie de nos valeurs fondamentales, car CET est un employeur d'égalité des chances. Par conséquent, nous nous engageons à garantir des opportunités d'emploi indépendamment de la race, de la couleur de peau, des croyances, de la religion, de la nationalité, de l'origine ethnique, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial ou des opinions politiques.

[Allemagne]

Mise en place d'un Diversity Board

[Royaume-Uni]

Nomination d'un Business Partner Diversité & Inclusion en charge de l'élaboration d'une stratégie pour le développement d'actions relatives à ce sujet.

[Pologne]

Une série de bandes dessinées autour des règles du code de conduite a été réalisée et déclinée en plusieurs langues.

ETHICAL LABORATORY



DES RÉSEAUX DIVERSITÉ & INCLUSION QUI JOUENT UN RÔLE ACTIF

Des réseaux ont vu le jour dans les différents pays

Ces réseaux permettent aux collaborateurs de s'exprimer sur des sujets qui leur tiennent à cœur ou de s'engager. Focus sur certains d'entre eux.



Findomestic Donna est un réseau de leadership au féminin créé en Italie en 2018. Il rassemble aujourd'hui 850 membres et organise de nombreuses actions pour assurer le développement des femmes, tant du point de vue personnel que professionnel.

13

femmes cadres

en 2022 contre 7 femmes en 2018

34%

de femmes cadres dirigeants

(Managers et Profils hautement spécialisés)
en 2022 contre 32% en 2018

53%

évolution de carrière interne

avec passage du rôle d'employé au rôle de gestion et/ou profils hautement spécialisés
en 2022 contre 25% en 2018



Groupe d'écoute, de partage et d'entraide entre collaborateurs BNP Paribas touchés de près ou de loin par les handicaps, les maladies invalidantes ou chroniques. Il est déployé dans 10 pays et compte 340 membres dont 47 membres chez BNP Paribas Personal Finance.



Ouvert à toutes et à tous, l'association créée par BNP Paribas Personal Finance en 2010 compte aujourd'hui plus de 850 membres et à pour objectif : oser ensemble pour la parité.



PRIDE contribue à créer un environnement professionnel et social dans lequel chacun et chacune, homme ou femme, puisse s'intégrer et s'épanouir, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

CulturALL France

CulturALL France est un réseau professionnel créé à l'initiative de collaborateurs BNP Paribas en 2011, réunis autour de leurs affinités communes avec le continent africain.

Le réseau œuvre pour promouvoir la diversité ethnoculturelle à tous les niveaux de l'entreprise, favoriser l'égalité des chances, combattre toute forme de discrimination et contribuer à l'épanouissement professionnel de ses membres au travers de rencontres et d'échanges.

500

membres dans le Groupe

Sofia MERLO

DRH de BNP Paribas, pour marraine CulturALL France fait désormais partie du réseau mondial « CulturALL » créé en 2021 avec Isabelle Loc, CEO Leasing Solutions comme Marraine.



Monique MEHLHOSE

Chargée de production et d'appui commercial
Consors Finanz, Allemagne



« Depuis plusieurs années je suis membre active de la communauté LGBT et je suis très ouverte à ce sujet. Il a toujours été très important pour moi de pouvoir être moi-même et de ne pas cacher qui je suis, surtout au travail. Je travaille chez Consors Finanz depuis 4 ans et jusqu'à présent je n'ai jamais eu l'impression de ne pas être la bienvenue à cause de mon orientation sexuelle. C'est vraiment quelque chose d'important car le lieu de travail doit être un espace sûr pour tout le monde dans lequel personne ne doit craindre de montrer qui il est. Les entreprises doivent vraiment inclure tous les collaborateurs quelles que soit leur orientation sexuelle. »

DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE INCLUSIVE AVEC NOS PARTENAIRES ET DANS NOS RELATIONS BUSINESS

BNP Paribas Personal Finance a lancé un certain nombre d'actions ou de projets en lien avec nos clients ou partenaires afin de les sensibiliser à notre politique Diversité et Inclusion et plus particulièrement à notre lutte contre toutes formes de discriminations.

[France]

Un programme d'inclusion financière « Donner du sens, tous ensemble ! »

Ce programme vise à favoriser l'accès de nos services financiers à un plus grand nombre de clients, quel que soit leur âge ou leur profil socio-économique dans une volonté de contribuer à un monde plus inclusif.

En tout, 26 initiatives ont été lancées dans 11 pays dont 7 initiatives s'adressent aux jeunes.

Exemples :

- Partenariat avec le FASTT - Fonds d'action Sociale du travail temporaire pour donner accès au crédit aux intérimaires
- Initiative LOA INCLUSIVE (acquisition de véhicule) afin de permettre à nos clients d'accéder à une mobilité durable, pour l'environnement et leur budget
- Lancement d'un projet pour protéger les victimes des violences économiques conjugales

BNP Paribas Personal Finance a mis en place un projet qui vise à protéger nos clients vis-à-vis des violences économiques, manifestation peu connue des violences conjugales. C'est une première en France dans le domaine bancaire.



Paola VIEIRA

Responsable de la protection de nos clients contre les violences économiques conjugales



Pourquoi s'être lancée sur ce projet et en quoi est-ce un projet inclusif ?

« Un nombre important de violences économiques s'exercent par le biais d'instruments bancaires. En s'intéressant à ce type de violence, la banque se retrouvera mieux armée afin de protéger l'intérêt de nos clients et en particulier de nos clients abusés ou victimes de leur conjoint. Cela est d'autant plus important que ces cas de violence conduisent souvent à de la précarité ou de la fragilité financière. »



[Pologne]

Des initiatives pour améliorer la relation avec les clients ayant une déficience visuelle ou auditive

En Pologne, les clients concernés par une déficience visuelle ou auditive ont la possibilité d'utiliser :

- la traduction en langue des signes polonaise dans toutes les succursales de la banque pour les personnes ayant une déficience auditive et vocale
- des boucles d'induction pour les clients qui utilisent des appareils auditifs dans 195 succursales
- des documents en braille

La banque compte 110 agences certifiées « Barrier Free Facility » qui confirme l'accessibilité des bâtiments tant pour les personnes à mobilité réduite que pour celles souffrant de déficience visuelle et d'audition.

La banque a reçu le Label de qualité « OK SENIOR » pour la qualité du service qu'elle apporte aux clients seniors.

Les agences bancaires sont marquées d'un cadre arc-en-ciel pour exprimer leur désapprobation de toute forme de discrimination.

[Royaume-Uni]

Des formations sur l'accompagnement des clients vulnérables

Au Royaume-Uni, l'ensemble des collaborateurs suivent une formation sur le thème « Les clients vulnérables » afin qu'ils puissent les repérer, les soutenir et les orienter vers un soutien supplémentaire.

[Mexique]

Sensibilisation au handicap

Organisation de séances de sensibilisation au handicap avec d'autres entreprises afin d'identifier des pratiques exemplaires pouvant être adoptées chez BNP Paribas Personal Finance au Mexique.



VALORISATION DES ACTIONS QUI ONT UN IMPACT POSITIF DANS LA SOCIÉTÉ

La valorisation et le développement de nos engagements Diversité & Inclusion peuvent se faire à travers les différentes actions menées au sein de l'entreprise dans le cadre de ses relations avec les parties prenantes, (clients, partenaires, institutions...) qui constituent des preuves de notre impact positif dans la société.

[Monde]

Programme de volontariat de BNP Paribas #1MillionHours2Help

En 2019, BNP Paribas a mis en place le programme #1MillionHours2Help avec l'objectif de permettre aux collaborateurs du Groupe BNP Paribas de contribuer sur leur temps de travail à l'effort des associations pour un monde plus inclusif et écologique.

Son ambition ? Atteindre collectivement 1 million d'heures de volontariat effectuées par les collaborateurs dans le monde à l'horizon 2020 soit l'équivalent d'un peu plus d'une demi-journée d'heures solidaires payées par collaborateur et par an.

Chez BNP Paribas Personal Finance, nous avons orienté le volontariat plus spécifiquement sur 4 thématiques chères à l'entreprise et qui ont un sens profond au regard de notre métier : l'inclusion numérique et sociale, l'éducation financière, les jeunes et la protection de l'environnement.

1 MILLION HOURS 2 HELP
THE BNP PARIBAS VOLUNTEERING PROGRAM

Les volontaires peuvent réaliser des missions solidaires individuelles ou collectives comme l'accompagnement des jeunes, la participation à des ateliers « Budget responsable » dans le cadre de notre programme d'éducation budgétaire ou le soutien à des associations œuvrant pour la protection de l'environnement.

52 965

heures de volontariat
dans 16 pays
dont 43 927 heures en France

500

missions réalisées
par an en France

[France]

Signature d'un partenariat avec l'association Women Safe and Children

BNP Paribas Personal Finance a signé en 2021 un partenariat avec Women Safe and Children, association qui agit au quotidien pour les femmes et les enfants victimes directes ou collatérales de violences intrafamiliales. Ce soutien s'inscrit dans la continuité de la démarche de BNP Paribas Groupe engagée dès 2018 à travers la signature de la Charte « One In Three Women ».

3 binômes de mentor/mentoré, constitués d'un collaborateur et d'une femme suivie par l'association, ont été créés afin d'accompagner ces femmes dans l'insertion ou réinsertion professionnelle.

WOMEN SAFE & CHILDREN

[Portugal]

Partenariat

Au Portugal, BNP Paribas Personal Finance a noué un partenariat avec 2 associations pour promouvoir l'intégration de personnes en situation de handicap et le recrutement inclusif.

[France]

Signature de nombreux partenariats Diversité et Inclusion

De nombreuses actions ont été mises en place en collaboration avec des acteurs de la société civile pour promouvoir le soutien scolaire, l'égalité des chances, l'insertion professionnelle ou encore l'éducation budgétaire.

En voici quelques exemples :



• Education Budgétaire

43 ateliers budgets
386 jeunes formés

• Soutien Scolaire

178 collégiens ont suivi des ateliers sur les métiers de demain

• Insertion professionnelle

Ateliers CV, Partenaires « 1 jeune 1 solution », ..

• Egalité des chances

1 127 jeunes invités sur des événements culturels et sportifs de bénéficiaires de la Fondation Cetelem depuis 2018
1M

[Pologne]

Partenariats avec une dizaine d'associations

En Pologne, une dizaine de partenariats a été mise en place avec des organisations non gouvernementales ou dans le cadre d'initiatives sociales.

Quelques exemples :

« **Fondation Share the care** » autour de l'égalité parentale et conciliation travail-vie personnelle,

« **Fondation AsperIT** » autour de la neurodiversité,

« **Ocalenie** » autour du soutien aux réfugiés en les aidant à construire une nouvelle vie en Pologne.

[Royaume-Uni]

Actions

- **Grâce au réseau des personnes handicapées**, des collaborateurs ont profité de leurs journées de bénévolat pour rénover la maison "Sense", un établissement résidentiel pour personnes ayant une déficience visuelle ou auditive.
- **L'équipe Talent, Learning & Development** a travaillé avec des étudiants du Birmingham Metropolitan College sur le programme GBPSA. Ce programme soutient particulièrement les jeunes issus de milieux socio-économiques défavorisés en leur proposant des activités telles que des sessions "Guru" pour combler le fossé dans l'éducation et le travail afin d'exposer les jeunes à l'environnement des entreprises.

[Allemagne]

Partenariat

En Allemagne, BNP Paribas Personal Finance aide les jeunes à mieux comprendre les enjeux de la finance personnelle et leur donner les outils pour devenir des citoyens autonomes, inclusifs et responsables, dans le cadre d'un partenariat avec l'organisation non gouvernementale « Joblinge »

[Espagne]

Mise en place de sept partenariats

En Espagne, 7 partenariats ont été mis en place avec les associations et fondations suivantes :

- A La Par
- Escuela de Baloncesto
- Fundación Síndrome de Down Madrid
- Fundación Síndrome de Down Sevilla
- Fundación Juan XXIII
- Ilunion
- Remar

Voici quelques actions qui ont eu un impact positif sur la société :

- **Financement du « projet Compass »** pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (Fondation A la Par)
- **Fondation du syndrome de Down : accueil de stagiaires dans les locaux**
- **Financement d'un « projet de citoyens numériques »** pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (Down Madrid Foundation)



MESURE DE L'ÉVOLUTION ET DE L'EFFICACITÉ DE NOS ACTIONS

BNP Paribas Personal Finance mesure l'évolution et de l'efficacité des actions menées tant en interne et qu'en externe afin d'assurer l'efficacité de sa politique Diversité & Inclusion à travers certains indicateurs ou dispositifs.

Mesure de l'impact de nos actions à l'interne

BNP Paribas Personal Finance mesure l'impact des actions menées en interne par le biais d'enquêtes réalisées auprès des collaborateurs dans l'ensemble des pays.

[Mesures de la perception de la Diversité et l'Inclusion]

Ces enquêtes sont organisées chaque année soit dans le cadre du Global Pulse PF soit de l'enquête Code de Conduite et Inclusion.

Elles mesurent de façon uniforme et anonyme la perception de chacun vis-à-vis de la stratégie de transformation de l'entreprise, la promotion et l'application de la politique Diversité & Inclusion et du Code de Conduite.

Voici ce qui ressort de celles-ci :

- pour 83% des collaborateurs, l'inclusion et la diversité demeurent une force de l'entreprise (résultats du Global People Survey de 2023)
- la Diversité et l'Inclusion sont perçues comme un sujet d'engagement qui est au cœur des valeurs de BNP Paribas Personal Finance (résultat de la 1ère enquête « Code de Conduite et Inclusion » de 2021).

[Mesures de la perception du sexisme]

Egalement depuis 2016, une enquête de perception du sexisme est réalisée en France. De même, l'entreprise a rejoint la démarche nationale #StOpE en répondant à son baromètre visant à lutter contre le sexisme ordinaire au travail. Ces initiatives permettent de mesurer le ressenti du

sexisme chez les collaborateurs et l'impact des agissements sexistes sur l'évolution de carrière, évalue les politiques de sensibilisation et de prévention mises en place.

Voici ce qui ressort du baromètre sexisme 2023 : 79% des femmes et 85% des hommes estiment l'entreprise comme activement engagée contre le sexisme d'après l'enquête BNP Paribas Personal Finance sur « le sexisme ordinaire au travail » de 2023.

Actions mises en place :

- 1 Webapp de sensibilisation sur les stéréotypes de genre lancée en janvier 2021,
- E-learning de lutte contre le sexisme



Jorge VILLANUEVA
Risk Anticipation
Manager

« Au travers des enquêtes internes, BNP Paribas Personal Finance démontre son intérêt pour l'écoute de la voix de ses collaborateurs.

Il est important d'y participer afin de contribuer à un meilleur environnement de travail où toutes les voix sont entendues et où les bonnes idées se matérialisent, donnant ainsi un sens plus fort à notre organisation et renforçant notre appartenance au sein de notre équipe. »

Mesure de l'impact de nos actions à l'externe

[Un label | France]

En France, la politique Diversité et Inclusion de BNP Paribas Personal Finance est récompensée par un double label « Egalité entre les femmes et les hommes » et « Diversité » décerné par l'AFNOR depuis 2005.



[Un label | Italie]

En Italie, Findomestic s'est vu décerner le label « Gender Equality European & International Standard » (GEEIS) en 2021.

Ce label valorise Findomestic pour sa démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle du fait de la mise en place d'outils de pilotage performants pour leur politique d'égalité femmes-hommes.



[Un index | France]

En France, l'Index Egalité Hommes-Femmes confirme l'engagement de BNP Paribas Personal Finance en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2018, BNP Paribas Personal Finance publie chaque année son index d'égalité entre les hommes et les femmes, comme toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Cette note reflète l'engagement de l'entreprise dans la lutte pour l'égalité des chances et contre la discrimination à l'égard de ses salariés. Elle prend en compte des critères tels que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité, l'écart de taux d'augmentations individuelles...

Depuis plusieurs années, nous menons des actions qui témoignent de notre engagement pour renforcer l'égalité femmes-hommes.

Elles s'articulent principalement autour de :

- l'atteinte de l'égalité salariale à tous les niveaux,
- la poursuite du développement du leadership des femmes à travers un accompagnement spécifique dans le cadre de programmes dédiés,
- la définition d'objectifs ambitieux pour les nominations au niveau managérial et dans les instances de direction.

En 2022, l'index était de 88/100, soit un score significativement au-dessus du minimum de 75 points requis.