BNP PARIBAS
ASSET MANAGEMENT

# INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**

Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,
L'UES BNP Paribas Asset Management a procédé aux calculs des indicateurs prévus.

**Le score obtenu est de 85 points sur 100 (au titre de l'année 2025)**

Cet index évalue chaque année les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise selon un barème allant de 0 à 100 points sur la base de 5 objectifs :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 ;
- Le périmètre analysé est de 924 collaborateurs ;
- L'UES BNP Paribas Asset Management a réalisé les calculs de l'indicateur d'écart de rémunération selon les niveaux de classification de l'Accord d'entreprise, adaptés aux cadres hors classification, après consultation du Comité d'Entreprise le 23 janvier 2024;
- 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 principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu prioritaire de la politique des Ressources Humaines des sociétés composant l'UES BNP Paribas Asset Management.[1]

En effet, nous sommes mobilisés depuis plusieurs années pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui nous a permis d'obtenir le score maximal sur 3 des 5 indicateurs.

| | |
|---|---|
| Ecart de rémunération H/F | 35/40 |
| % de salariées augmentées selon les termes de la loi, à leur retour de congé maternité | 15/15 |
| Ecart de répartition des augmentations individuelles H/F | 20/20 |
| Ecart de répartition des promotions H/F | 15/15 |
| La parité parmi les rémunérations les plus élevées de la société | 0/10 |

[1] BNP Paribas Asset Management Holding, BNP Paribas Asset Management Europe, BNP Paribas Dealing Service

BNP PARIBAS
ASSET MANAGEMENT

# INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**

Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,
L'UES AXA IM a procédé aux calculs des indicateurs prévus.

**Le score obtenu est de 90 points sur 100 (au titre de l'année 2025)**

Cet index évalue chaque année les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise selon un barème allant de 0 à 100 points sur la base de 5 objectifs :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 ;
- Le périmètre analysé est de 1544 collaborateurs ;
- 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 principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu prioritaire de la politique des Ressources Humaines des sociétés composant l'UES AXA IM.

En effet, nous sommes mobilisés depuis plusieurs années pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui nous a permis d'obtenir le score maximal sur 3 des 5 indicateurs.

| | |
|---|---|
| Ecart de rémunération H/F | 35/40 |
| % de salariées augmentées selon les termes de la loi, à leur retour de congé maternité | 15/15 |
| Ecart de répartition des augmentations individuelles H/F | 20/20 |
| Ecart de répartition des promotions H/F | 15/15 |
| La parité parmi les rémunérations les plus élevées de la société | 5/10 |

En 2025, AXA IM a poursuivi ses efforts pour le développement d'un environnement de travail inclusif où les collaborateurs de tout genre peuvent construire des carrières réussies et épanouissantes. À noter en particulier :

1. Mobiliser notre communauté GEN (Gender Equality Network) pour concevoir des opportunités de développement personnel et de leadership ciblées et recourir à l'initiative Woman Onboard pour amplifier la visibilité des ressources et d'événements d'apprentissage et de développement.
2. Soutenir le développement des managers et leur responsabilité en matière de diversité et d'inclusion (D&I) et d'accès équitable aux opportunités de développement au travail
3. Lancer une thérapie numérique (OMENA) dédiée aux symptômes de la ménopause, pour soutenir la santé des femmes et leur permettre de poursuivre leur carrière sans être freinées ou pénalisées par cette étape de vie. Omena est un service de messagerie médicale où elles peuvent discuter avec des professionnels de la santé spécialisés dans la ménopause (membres de GEMVI, la société scientifique française de la ménopause).

À partir de 2026, un index unique pour l'ensemble des entités juridiques BNPP AM en France sera publié selon la réglementation en vigueur.

BNP PARIBAS
ASSET MANAGEMENT

# INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**

Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019,
L'UES BNP Paribas REIM a procédé aux calculs des indicateurs prévus.

**Le score obtenu est de 92 points sur 100 (au titre de l'année 2025)**

Cet index évalue chaque année les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise selon un barème allant de 0 à 100 points sur la base de 5 objectifs :

- La période de référence retenue est l'année civile, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 ;
- Le périmètre analysé est de 192 collaborateurs ;
- 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.

| | |
|---|---|
| Ecart de rémunération H/F | 37/40 |
| % de salariées augmentées selon les termes de la loi, à leur retour de congé maternité | 15/15 |
| Ecart de répartition des augmentations individuelles H/F | 20/20 |
| Ecart de répartition des promotions H/F | 15/15 |
| La parité parmi les rémunérations les plus élevées de la société | 5/10 |