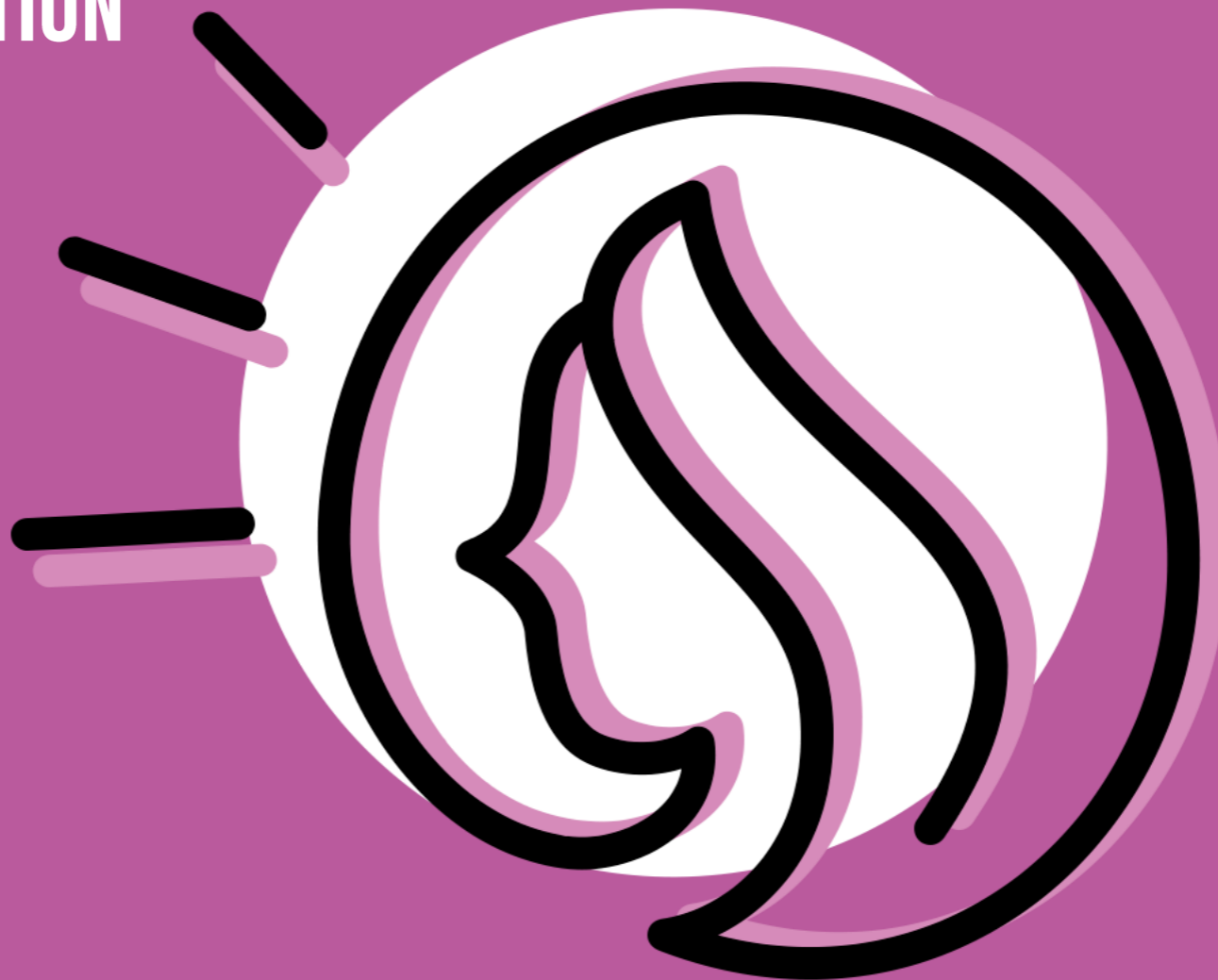


# CHARTRE WOMEN IN ACTION

7 ENGAGEMENTS

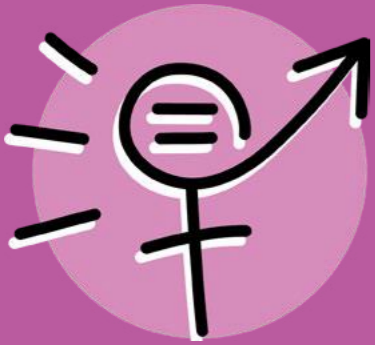


JUILLET 2022



**ARVAL**  
BNP PARIBAS GROUP

Pour tous les trajets de la vie



## CHARTE WOMEN IN ACTION

**Nous sommes une entreprise internationale. À ce titre, nous croyons au rôle fondamental que joue la diversité dans la culture managériale et d'entreprise. Arval s'engage en faveur de l'égalité des chances sans discrimination de genre, à travers une rémunération équitable et la promotion des femmes à des postes clés.**

Cette charte est née du travail collaboratif des participantes au programme Women in Action et de collègues masculins.

NOS 7 ENGAGEMENTS



# CULTURE

**Nous nous engageons à toujours soutenir et favoriser la diversité et l'inclusion au sein d'Arval, ces valeurs étant des principes fondateurs de notre code de conduite, dans chacune de nos actions, au sein de l'entreprise comme au dehors.**

La diversité, sur le lieu de travail et au sein du personnel, profite à tous.

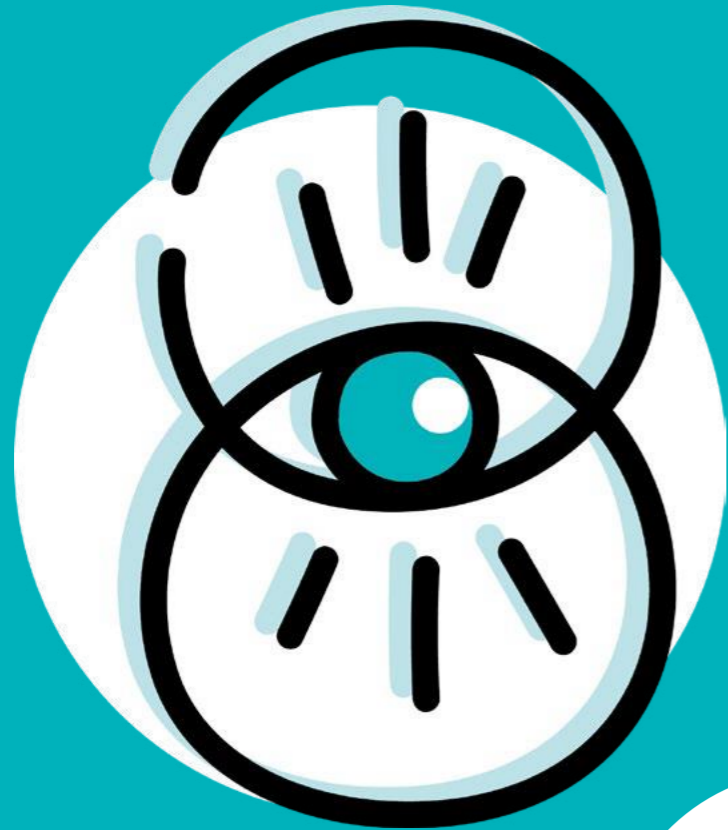
**La diversité des profils est synonyme d'un regard neuf, et s'inscrit dans une approche multiculturelle où règne le partage et l'apprentissage.** Dans un esprit d'entreprise sain, nous assurons des formations destinées à toutes et tous, et sensibilisons nos collaborateurs aux préjugés et à l'évolution de la langue afin de combattre la vision stéréotypée du monde. Une communication spécifique sur les KPI de la diversité doit être mise en place à tous les niveaux.

ENGAGEMENT 1 | 7



ARVAL  
DIVERSITY  
DAY

UNE COMMUNAUTÉ DE  
80 « PIONNIERS » D&I DANS  
TOUS LES PAYS ARVAL



LUMIÈRE SUR:

**Willis Towers Watson**



UNE ENQUÊTE  
BISANNUELLE  
SUR LA  
RÉMUNÉRATI  
ON

# TRANSPARENCE

**Nous nous engageons à instaurer l'égalité salariale à tous les niveaux de l'entreprise Arval. Même fonction, mêmes responsabilités, même salaire. Le changement est une dynamique, il est donc important de faire preuve de transparence sur les progrès accomplis.**

Arval réalisera une évaluation honnête de sa politique de rémunération au niveau des pays afin de fixer des règles et des politiques salariales claires. **Arval fera état de ses progrès** de façon régulière.

ENGAGEMENT 2 | 7



# SENSIBILISATION

**Nous nous engageons à partager les informations nécessaires afin de sensibiliser chaque employé d'Arval à l'égalité des genres.**

Il est important d'**identifier les obstacles qui se dressent contre l'égalité des genres**, ainsi que d'apprendre à communiquer à propos de ces défis. Les Ambassadrices, c'est-à-dire les participantes au programme WOMEN IN ACTION, seront invitées à **partager leur expérience avec leurs collègues** afin de contribuer à leur sensibilisation et à leur responsabilisation.

---

ENGAGEMENT 3 | 7

---

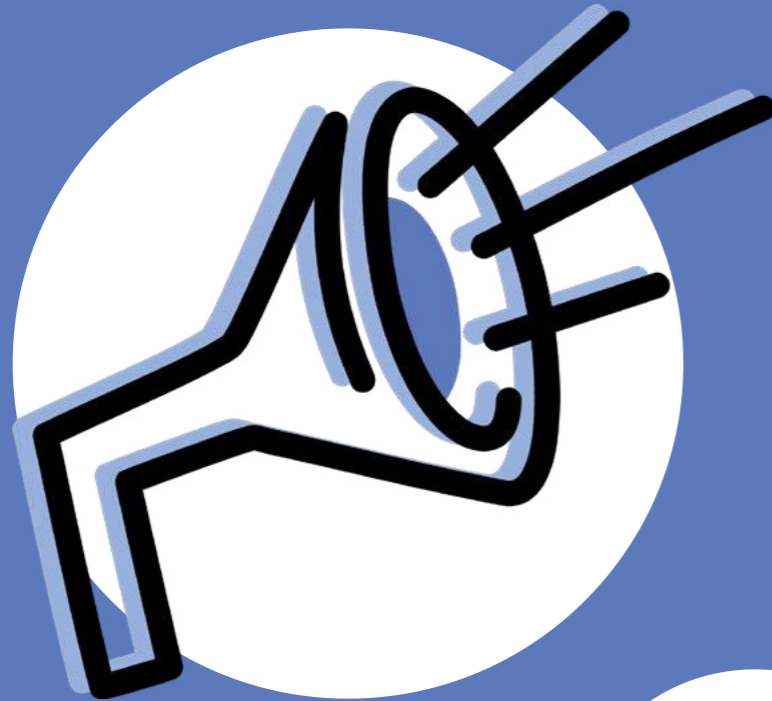


**7 CONFÉRENCES À PROPOS DE L'ÉGALITÉ DES GENRES EN 2022, PROGRAMME DE MENTORAT...**

# REPRÉSENTATION

**Nous nous engageons à faire davantage entendre la voix des femmes chez Arval. Notre entreprise se veut un lieu égalitaire pour les femmes et les hommes en action.**

Arval donne aux femmes l'occasion de briller en leur offrant plus d'opportunités de leadership, et en renforçant leur visibilité lors d'évènements internes et externes. Le principe est étroitement lié à celui de la charte **#JamaisSansElles**, qui propose d'agir en faveur de la mixité dans tous les domaines de la société, au moyen d'actions concrètes en faveur d'une égale participation et d'une plus grande visibilité des femmes dans les instances de décision et aux postes de responsabilité et de représentation.



AMBITION 2025:  
**40 % DE FEMMES** AU SEIN  
DES COMITÉS DIRECTEURS  
DES PAYS ARVAL  
**40 % DE FEMMES** À DES  
POSTES DE SENIOR  
MANAGEMENT



# CARRIÈRES

**Nous nous engageons à atteindre la parité et soutenir les femmes dans leur progression de carrière. Arval doit accroître la proportion de femmes à des postes importants / au sein des organes officiels de gouvernance, ainsi que dans les programmes destinés aux talents, avec la parité comme objectif.**

Arval partagera systématiquement les postes à pourvoir, en particulier les postes du comité directeur, et communiquera à propos de la nomination de **femmes à des postes clés**.

Nous nous engageons à recruter plus de talents féminins et à fixer des critères de diversité et de mixité au cours des processus de recrutement.

Découvrez nos **directives** pour un recrutement sans discrimination

— **ENGAGEMENT 5 | 7** —



AMBITION 2025  
**50 % DE FEMMES**  
AU SEIN DES  
PROGRAMMES  
DESTINÉS AUX TALENTS

**> 30 % DE FEMMES**  
DANS LA LISTE DE  
SÉLECTION



WOMEN IN ACTION  
5 FEMMES PROMUES AU  
TERME DE LA  
PREMIÈRE ÉDITION



# APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

**Nous nous engageons à mettre à disposition des femmes des sessions de mentorat et de coaching, et à leur donner l'opportunité de gagner en confiance et de faire carrière.**

Nous avons la ferme conviction que le développement professionnel des femmes au travail passe avant tout par **le coaching et le mentorat.**

---

ENGAGEMENT 6 | 7





# PARENTS AU TRAVAIL

**Nous nous engageons à mettre en œuvre des pratiques plus responsables sur le lieu de travail.**

Arval doit promouvoir **une politique inclusive pour les congés parentaux à l'échelle mondiale. Le travail à temps partiel doit être facilité** afin d'accorder plus de flexibilité aux femmes **qui reviennent d'un congé maternité**. Cette absence ne devrait pas nuire à la carrière d'une femme, bien au contraire !

ENGAGEMENT 7 | 7



**CONGÉ PATERNITÉ**  
6 JOURS DE  
CONGÉS PAYÉS  
RECOMMANDÉS



**CONGÉ PATERNITÉ**  
MIN. 14 SEMAINES  
DANS TOUS LES PAYS  
DU GROUPE