

GENDER EQUALITY INDEX WITHIN

BlackRock (Netherlands) B.V. Paris Branch

(BNBV)

2024 INDEX REFLECTING 2023 SITUATION

One of our core beliefs at BlackRock is that a diverse workforce with an inclusive and connected culture is indispensable to our success as a global firm. We prioritize creating a work environment where all employees can thrive, because ultimately a dynamic, inclusive organization allows us to better serve our clients globally. In addition, we are dedicated to sourcing, developing and retaining talent, ensuring equitable processes and equal access to opportunities.

Whilst we have continued to make progress against our DEI Strategy, we also acknowledge the work that remains ahead to realise lasting change. The data in this report reflects the requirement for all French companies with 50 or more employees to publish their gender equality index scores under the Avenir Act of September 5th 2018 and decree #2019-15 of January 8th 2019. This index allows companies to assess compensation equality between men and women.

BlackRock (Netherlands) B.V. Paris Branch (BNBV) scored **64 out of 100** for the period from January 1st 2023 to December 31st 2023

The index is measured out of 100 points using the following 4 indicators:

1. Pay gap between women and men: **19/40**
2. Merit raises between women and men: **35/35**
3. Percentage of employees benefitting from a salary raise following a maternity leave: **0/15**
4. Parity among the 10 highest wages: **10/10**

Note: As of December 31st, 2023, BlackRock (Netherlands) B.V., Paris Branch had 65 employees. Any individual anomalies can have a significant impact on the gender equality index score of a business of this size.

We acknowledge that over time our data will fluctuate as a result of how we are closing our gap, which is not indicative of inequity but rather an underrepresentation of women in senior, higher-paying roles. We continue to be committed to providing an equitable work environment through recruitment, retention and development across all aspects of diversity.

Our gender equality index score shows that men at BNBV earn more on average than women, as a result of an imbalance in gender workforce distribution across BNBV. We are committed to changing that. Our action plan will involve continuing to identify efforts aimed at improving our success in hiring, retention and development of all talent, especially in senior roles.

We aim to ensure that men and women in comparable circumstances are not paid differently at BlackRock. Our process in place is designed to achieve fair pay for roles with similar scope and impact. Those processes are designed to assure continued diligence and vigilance going forward. In addition, we are dedicated to attracting, sourcing and developing high performing talent and are confident that we can improve our score in the coming years.

Shared Ownership and Governance

Our Global Diversity, Equity and Inclusion Steering Committee (GDSC), comprised of 21 senior leaders from across the globe, is responsible for guiding and overseeing the execution of the global DEI strategy. Regional GDSC working groups sponsor 14 regional DEI Country Steering Committees, including in France, focused on driving local impact.

Recruiting and hiring

We regularly review our diversity partnerships to expand access to a wider talent pool; review job postings for potentially biased language; encourage diverse slates; actively engage in outreach and recruitment efforts for our open positions and increase connectivity with our women alumni.

Talent and Culture

Investing in the career advancement of our talent is paramount to the future success of the firm. We continue to invest in our talent through programmes designed to develop high performers from all backgrounds. We ensure that employees realise their goals through ongoing feedback and support from their manager, and we continue enhancing the skills they need to deliver on People Manager goals and expectations. In addition, we are aiming to embed inclusion further within the business and build a culture where everyone feels seen, heard and respected. In partnership with our Women's Initiative & Allies Network (WIN), we continue to focus on women's career development and support.

Remuneration:

We continue to monitor fair and equal pay, through:

- The publication of our Global Gender Fairness Remuneration report in 2024 to increase transparency.
- Working with a leading independent third-party compensation firm who conducts an annual analysis of our compensation practices. We consider role, scope, performance, seniority, skills, knowledge and market benchmarks as part of our annual compensation process to ensure pay decisions are made fairly and without bias.

To learn more about BlackRock's commitment to Diversity, Equity and Inclusion, read our latest Global Annual Report.

France (BNBV) Gender Equality Index Action Plan

Indicator		Objectives	Actions
1.	Pay Gap Between Women & Men	Investing in the career advancement of our talent, through development and retention efforts.	<ul style="list-style-type: none">• Ensure proportionate representation of women in France are included in global and regional leadership programming¹.• Conduct talent review of MD-VP women with France exCo, ensuring action plans are in place for continued development and mobility (where applicable).• Aim that we have 100% completion of all women career conversations and development plans during our annual "Career Month"².• Monitor VP and above hires in France by –<ul style="list-style-type: none">➢ hosting annual training sessions with recruiters, encouraging diverse slates and reviewing a broader talent pool;➢ introducing framing with hiring managers at intake/briefing meetings;➢ sourcing support from team to review diverse slates; and➢ reviewing our diversity partnerships to expand access to a wider talent pool.• Hold a succession planning review with France exCo and reviewing external female
4.	Parity Among the 10 Highest Wages	Sourcing and recruiting talent, ensuring equitable processes and equal access to opportunities.	

			<p>candidates' talent pool and increase connectivity with our women alumni for France.</p>
2.	Merit Raises Between Men and Women	Continue to monitor fair and equal pay, ensure continued vigilance going forward.	<ul style="list-style-type: none"> • Continue oversight for performance evaluations and year end talent review. • Continue to work with an independent third-party compensation firm who conducts an annual analysis of our compensation practices.
3.	Maternity Leave	Continue to execute plans to increase support for women at key life stages, such as Parental (Maternity) Leave.	<ul style="list-style-type: none"> • Continue to roll out parental leave support programme to support parents transitioning to and from leave. • Organise meetings with each employee returning from maternity leave to discuss career development
NA	Governance	Work with the France SteerCo to ensure responsibility and oversight of progress sits with them.	<ul style="list-style-type: none"> • Increase the frequency of the local France exCo review of gender representation in hiring, promotion and attrition on a quarterly basis. • Work with local FraBeLux DEI SteerCo to execute on the local DEI Action Plan.

Notes

1 The proportionate representation needs to account for programme criteria

2. This excludes any employees on long term leave of absence

[French version](#)

Au sein de BlackRock, nous sommes convaincus que la diversité parmi nos employés, ainsi qu'une culture inclusive et connectée sont indispensables à notre succès en tant qu'entreprise mondiale.

Nous accordons la priorité à la création d'un environnement de travail où tous les employés peuvent s'épanouir, car une organisation dynamique et inclusive nous permet d'offrir un meilleur service à nos clients à l'échelle mondiale.

De plus, nous nous engageons à recruter, développer et retenir nos talents, en garantissant des processus équitables et un accès égal aux opportunités.

Bien que nous ayons continué à progresser dans le cadre de notre stratégie DEI, nous reconnaissons également le travail qu'il nous reste à accomplir pour réaliser un changement durable.

Les données de ce rapport reflètent l'obligation pour toutes les entreprises françaises de plus de 50 employés sont tenues de publier leurs scores d'indice d'égalité hommes-femmes au titre de la loi Avenir du 5 septembre 2018 et du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019. Cet indice permet aux entreprises d'évaluer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

BlackRock (Netherlands) B.V. Paris Branch (BNBV) a obtenu un score de **64 sur 100** pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

L'indice est mesuré sur 100 points à l'aide des 4 indicateurs suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : **19/40**
2. Ecart d'augmentations de salaire et de promotions entre les femmes et les hommes : **35/35**
3. Pourcentage d'employées bénéficiant d'une augmentation de salaire à la suite d'un congé de maternité : **0/15**
4. Parité parmi les 10 salaires les plus élevés : **10/10**

Note : Au 31 décembre 2023, BlackRock (Netherlands) B.V., succursale de Paris comptait un effectif de 65 salariés. Tout changement de situation individuelle des employés peut avoir un impact significatif sur le score de l'indice d'égalité hommes-femmes d'une entreprise de cette taille.

Nous reconnaissons qu'au fil du temps, nos données fluctueront en fonction de la manière dont nous comblons notre écart, ce qui n'indique pas une inégalité, mais plutôt une sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité et à haut niveau de rémunération.

Nous continuons de nous engager à offrir un environnement de travail équitable par le biais du recrutement, de la rétention, ainsi que le développement dans tous les aspects de la diversité.

Notre score d'indice d'égalité hommes-femmes, montre que les hommes chez BlackRock (Netherlands) B.V. Paris Branch (BNBV) gagnent en moyenne plus que les femmes, en raison d'un déséquilibre dans la répartition de la main-d'œuvre par sexe au sein de BNBV. Nous sommes déterminés à changer cela. Notre plan d'action consistera à continuer d'identifier les efforts visant à améliorer notre réussite en matière de recrutement, de rétention et de développement de tous les talents, en particulier dans les postes de direction.

Notre objectif est de garantir que les hommes et les femmes dans des circonstances comparables ne soient pas payés différemment chez BlackRock.

Notre processus en place est conçu pour établir une rémunération équitable pour des postes ayant une portée et un impact similaires. Ces processus sont conçus pour garantir une diligence et une vigilance continues à l'avenir.

De plus, nous nous engageons à attirer, recruter et développer des talents performants et sommes convaincus que nous pouvons améliorer notre score dans les années à venir.

Responsabilité partagée et gouvernance

Notre comité de direction mondial sur la diversité, l'équité et l'inclusion (GDSC), est composé de 21 hauts dirigeants du monde entier, et chargé de guider et de superviser l'exécution de la stratégie mondiale en DEI.

Les groupes de travail régionaux du GDSC parrainent 14 comités de pilotage DEI régionaux, y compris en France, axés sur la création d'un impact local.

Recrutement et embauche

Nous révisons régulièrement nos partenariats en matière de diversité pour élargir l'accès à un vivier de talents plus large ; examiner les offres d'emploi pour détecter tout langage potentiellement biaisé ; encourager la

diversité ; participer activement aux efforts de sensibilisation et de recrutement pour nos postes vacants et accroître la connectivité avec nos alumni.

Talents et culture

Investir dans l'évolution de carrière professionnelle de nos talents est essentiel pour assurer le succès futur de notre société.

Nous continuons à investir dans nos talents grâce à des programmes conçus pour le développement de nos talents de tous horizons.

Nous veillons à ce que les employés atteignent leurs objectifs grâce à un accompagnement et au soutien continu de leur responsable, et nous continuons à améliorer les compétences dont ils ont besoin pour répondre aux objectifs et aux attentes établis avec leur responsable hiérarchique.

De plus, nous visons à intégrer davantage l'inclusion au sein de l'entreprise et à construire une culture où chacun se sent vu, entendu et respecté. En partenariat avec notre Women's Initiative & Allies Network (WIN), nous continuons à nous concentrer sur le développement de carrière et le soutien des femmes.

Rémunération

Nous continuons à surveiller l'équité et l'égalité des rémunérations par les moyens suivants :

- La publication de notre rapport mondial sur la rémunération équitable entre les hommes et les femmes en 2024 pour accroître la transparence.
- Travailler avec une société tierce experte indépendant de premier plan qui effectue une analyse annuelle de nos pratiques en matière de rémunération. Nous prenons en compte le rôle, le périmètre, les performances, l'ancienneté, les compétences, les connaissances et les références du marché dans le cadre de notre processus de rémunération annuel, afin de garantir que les décisions salariales sont prises de manière équitable et impartiale.

Pour en savoir plus sur l'engagement de BlackRock en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, veuillez consulter notre dernier rapport annuel mondial.

Plan d'action index égalité entre les femmes et les hommes France (BNBV)

Indicateur		Objectifs	Actions
1.	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Investir dans l'avancement de nos talents par des efforts de développement et de fidélisation. Rechercher et recruter, en garantissant des processus équitables et l'égalité d'accès aux opportunités.	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce qu'une représentation proportionnelle des femmes en France soit incluse dans les programmes de leadership mondiaux et régionaux¹. • Conduire des « Talent Review » des femmes MD-VP avec l'exCo France, en veillant à ce que des plans d'action soient mis en place pour le développement continu et la mobilité (le cas échéant).
4.	Parité parmi les 10 rémunérations les plus élevées		<ul style="list-style-type: none"> • Viser à ce que 100 % des entretiens de carrière et des plans de développement des femmes soient menés à bien au cours de notre "Mois de la carrière" annuel². • Contrôler les recrutements de VP, Dir and MD en France en : <ul style="list-style-type: none"> ➢ organisant des sessions de formation annuelles avec des recruteurs, en encourageant la diversité des listes de candidats et en examinant une réserve de talents plus large ; ➢ introduisant le cadrage avec les managers recruteurs lors des réunions d'accueil/de briefing ;

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ obtenant le soutien de l'équipe pour examiner diverses listes de candidats ; ➤ revoyant nos partenariats en matière de diversité afin d'élargir l'accès à une plus grande réserve de talents. <ul style="list-style-type: none"> • Organiser un examen des plans de succession avec l'exCo France et examiner le vivier de talents des candidates externes et accroître la connectivité avec nos anciennes collaboratrices pour la France.
2.	Augmentations au mérite entre les hommes et les femmes	Poursuivre le contrôle de l'équité et de l'égalité des rémunérations, assurer une vigilance constante.	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à superviser les évaluations des performances et l'examen des talents en fin d'année. • Continuer à travailler avec une société de rémunération indépendante qui effectue une analyse annuelle de nos pratiques de rémunération.
3.	Congé maternité	Poursuivre la mise en œuvre des plans visant à accroître le soutien aux femmes à des étapes clés de la vie, telles que le congé parental (congé maternité).	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le déploiement du programme de soutien au congé parental afin d'aider les parents quand ils partent et reviennent de ce congé. • Organiser des réunions avec chaque salariée revenant de congé maternité afin de discuter de l'évolution de sa carrière.
NA	Direction	Travailler avec l'exCo France pour s'assurer que la responsabilité et la supervision des progrès lui incombent.	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la fréquence de revue par l'exCo France de la représentation des sexes dans les recrutements, les promotions et les départs (revue trimestrielle). • Travailler avec le Comité de Direction DEI (Diversity, Equity, Inclusion) FraBeLux pour mettre en œuvre le plan d'action DEI local.

Notes

1 La représentation proportionnelle doit tenir compte des critères du programme

2. Cela exclut les salariés en absence de longue durée.