

### **French Gender Equality Index 2023**

Since 2018, French law requires all organisations with more than 50 employees to publish a gender equality score annually. For 2023, Barclays Bank Ireland Plc (France) scored 70 points out of 100, based on an analysis of five indicators as below:

- Gender pay gaps: 25/40
- Proportion of females receiving a salary increase in comparison to males: 20/20
- Proportion of females receiving a promotion in comparison to males: 10/15
- Percentage of females receiving a salary increase on returning from maternity leave: 15/15
- Gender representation in the top 10 paid roles: 0/10

**TOTAL = 70/ 100 points**

Barclays is committed to improving the gender diversity of our leadership and to improving the gender equality score.

The below improvement targets and corrective measures are focused on increasing the proportion of female employees at senior levels and supporting our aim of significantly improving scores on the three gender equality index indicators against which Barclays Bank Ireland Plc (France) did not achieve full scores for 2023:

<b>Indicators</b>	<b>Actions corrective measures to improve indicator scores</b>
Indicator n°1 : Gender pay gaps	<ul style="list-style-type: none"><li>• Continue to review and enhance our processes to ensure that they are aligned to our Equal pay commitment – employees must be rewarded fairly, with regards to their specific role, seniority, responsibilities, skills and experience and other factors which properly affect pay, and pay decisions must not take into account any protected characteristics</li><li>• Improve senior female representation by:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Monitoring our promotions process and building our internal pipeline to ensure that widest available pool of talent is considered for promotion</li><li>○ Providing development opportunities for our female talent, such as ex-officio roles and development programmes</li><li>○ Proactively search for female talent in the market</li></ul></li></ul>
Indicator n°3 : Gender promotion gap	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoring our promotions process and building our internal pipeline to ensure that widest available pool of talent is considered for promotion to improve female representation in the annual promotion cycle.</li></ul>
Indicator n°5 : Gender representation in top 10 paid roles	<ul style="list-style-type: none"><li>• Global Gender Ambition of 33% female representation in senior leadership roles (D/MD) underpinned by differentiated gender diversity ambitions for each of our business areas, reflecting the differing market environments in which they operate</li></ul>

### **Index Egalité Femmes-Hommes France 2023**

Depuis 2018, conformément aux dispositions légales françaises, toutes les sociétés de plus de 50 salariés doivent publier leur index annuel d'égalité femmes – hommes. Pour l'année 2023, Barclays Bank Ireland Plc (France) a atteint le résultat de 70 points sur 100, établi comme la somme des points des cinq indicateurs suivants :

- Écart de rémunération entre femmes et hommes : 25/40
- Ecart d'augmentations individuelles entre femmes et hommes : 20/20
- Ecart de promotions entre femmes et hommes : 10/15
- Pourcentage de salariées augmentées au retour du congé maternité : 15/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

### **TOTAL = 70 / 100 points**

Barclays est engagé à promouvoir la diversité femmes-hommes au sein de l'encadrement supérieur et améliorer le score de l'index en matière d'égalité femmes-hommes.

Les objectifs de progression et mesures correctives consignés ci-dessous, visent à assurer une meilleure représentation des femmes dans les postes d'encadrement supérieur et témoignent de notre volonté d'améliorer considérablement le résultat des trois indicateurs 2023 n'ayant pas atteint le score maximum au sein de Barclays Bank Ireland Plc (France) :

<b>Indicateurs</b>	<b>Actions ayant pour objectif de faire progresser et corriger le score des indicateurs</b>
Indicateur n°1 : Écart de rémunération entre femmes et hommes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Continuer d'analyser et d'améliorer nos procédures afin d'assurer que celles-ci restent alignées avec nos engagements en matière d'égalité de rémunération – les salariés doivent être rémunérés équitablement, au regard de leur poste, leur ancienneté, leur compétence et tout autre facteur légitime susceptible d'impacter leur rémunération. Par conséquent, les décisions salariales ne doivent pas prendre en compte une quelconque caractéristique.</li><li>• Poursuivre l'ambition d'améliorer la représentation des femmes aux postes à hautes responsabilités en :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pilotant notre process de promotion et en constituant un vivier interne de talents féminins à des fins de nomination lors des campagnes de promotion ;</li><li>○ Proposant des opportunités de développement en interne à nos talents féminins telles des nominations en tant qu' « ex-officio » et des programmes de développement ;</li><li>○ Identifiant activement le pipe de talents féminins sur le marché.</li></ul></li></ul>
Indicateur n°3 : Ecart de promotion du genre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Piloter notre process de promotion et encourager activement un large vivier interne de talents pour améliorer la représentation des femmes dans le cycle de promotion à des fins d'égalité de traitement femmes – hommes</li></ul>

<p>Indicateur n°5 :  Nombre de salariés  du sexe sous-  représenté parmi  les 10 salariés  ayant perçu les  plus hautes  rémunérations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre une représentation globale de 33% de femmes aux postes d'encadrement supérieur (Director/ Managing Director) soutenue par des ambitions en matière d'égalité femmes – hommes distinctes au niveau de de chaque ligne de business, reflétant des pratiques différenciées selon les marchés sur lesquels elles opèrent.</li> </ul>