



BNP PARIBAS

**ASSEMBLEE
GENERALE
MIXTE**

17 mai 2022

QUESTIONS ECRITES POSEES PAR LE FIR (FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE)

« ENVIRONNEMENT »

1^{ère} question :

Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'action et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizons court, moyen et long termes ?

Réponse du Conseil d'administration :

BNP Paribas s'est explicitement engagé à piloter ses activités pour financer une économie net zéro d'ici à 2050, c'est-à-dire avec un réchauffement climatique limité à 1.5°C comparé à l'ère pré-industrielle. Cet engagement, pris dans le cadre de la Net Zero Banking Alliance, implique un reporting régulier sur les mesures mises en œuvre ainsi que sur les réalisations.

En 2021, BNP Paribas a travaillé sur la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités de financement de 3 secteurs essentiels à la transition énergétique : la production d'électricité, le secteur pétrolier et gazier ainsi que le secteur de l'automobile. Les méthodologies utilisées pour aligner les financements de ces trois secteurs sont précisément décrites dans le « Climate Analytics and Alignement Report » publié le 03/05/2022. Conformément à ces engagements, le Groupe continuera de travailler sur les secteurs les plus émetteurs et publiera régulièrement ses objectifs d'alignement et la stratégie sectorielle associée.

Au-delà de l'alignement des émissions induites par son activité de crédit, BNP Paribas développe ses activités liées à la transition énergétique. Pour cela, les équipes dédiées aux enjeux climatiques ont été renforcées ; ainsi, le Low Carbon Transition Group, comptant à terme 250 professionnels, a été créé pour accompagner les clients du Groupe dans leur transition bas-carbone. BNP Paribas s'est également fixé l'objectif que le montant du soutien à l'accompagnement de nos clients dans la transition vers une économie bas-carbone^[1] devra se monter à 200 milliards d'euros d'ici à 2025.

Le Groupe s'est également engagé à atteindre à l'horizon 2025 :

- 150 milliards d'euros de crédits durables^[2] ;
- 200 milliards d'euros d'obligations durables^[3] ;
- 300 milliards d'euros d'investissements durables (actifs sous gestion des fonds article 8 et 9 selon SFDR)^[4].

Ces chantiers de pilotage des risques et opportunités liés au climat font l'objet d'investissements très significatifs (en informatique, acquisition de données et formation).

Compte tenu de l'importance de l'enjeu et pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de ces engagements, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée impliquant l'ensemble de la Direction Générale au sein d'un *Sustainable Finance Strategic Committee*. Plus généralement, l'engagement du groupe pour la transition vers une économie décarbonée est au cœur de son plan stratégique GTS (*Growth, Technology & Sustainability*) 2025.

¹ Crédits verts, obligations vertes et financements aux technologies bas carbone, telles que les énergies renouvelables, l'hydrogène vert, etc.

² Montant cumulé des crédits durables 2022-2025 liés à des sujets environnementaux et sociaux, originés par BNP Paribas et accordés à ses clients.

³ Montant cumulé de tous les types d'obligations durables 2022-2025 (montant total divisé par le nombre de teneurs de livre).

⁴ Fonds ouverts de BNP Paribas Asset Management distribués en Europe ; à noter que cet indicateur sera adapté avec d'autres actifs sous gestion « durables » (en prenant en compte les principes ESG).

2^{ème} question :

Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?

Réponse du Conseil d'administration :

En tant qu'entreprise de services financiers, les activités de BNP Paribas ne dépendent pas véritablement directement de la biodiversité.

En revanche, de nombreux clients du Groupe ou entreprises dans lesquelles BNP Paribas investit dépendent, plus ou moins directement et plus ou moins fortement, de la biodiversité.

BNP Paribas appréhende donc l'enjeu de la protection de la biodiversité sous deux angles : risques et opportunités, comme celui du climat.

Depuis 2012, le Groupe a mis en place des politiques de financement et d'investissement encadrant ses activités dans des secteurs considérés comme sensibles du point de vue de la biodiversité, notamment l'agriculture, l'huile de palme ou encore la pâte à papier. Dans ce cadre, BNP Paribas développe des critères précis sur les enjeux pour lesquels il a un pouvoir d'influence (comme protéger l'océan ou limiter la déforestation), notamment à travers ses financements aux producteurs et négociants de bœuf et de soja provenant du Brésil. De plus, « l'ESG Assessment⁵ », déployé depuis juin 2021 pour renforcer les outils déjà existants, a pour objectif principal de systématiser l'analyse ESG⁶ dans le processus de crédit, afin d'intégrer ces critères au même titre que d'autres paramètres dans l'évaluation du profil de la contrepartie. La biodiversité est une des 5 thématiques ESG de cette analyse.

En parallèle, le Groupe accompagne ses clients dans la gestion de leurs impacts sur la biodiversité. En 2021, BNP Paribas a participé à un nombre croissant d'obligations vertes et de « Sustainability Linked Loans » comportant des critères liés à la biodiversité. Le Groupe s'est fixé un objectif de financement de 4 milliards d'euros, sur la période 2019-2025 pour les entreprises contribuant à protéger la biodiversité terrestre et marine.

Pour améliorer la prise en compte et le reporting sur ces sujets, pour nos clients et les entreprises dans lesquelles nous investissons ainsi que pour BNP Paribas, le Groupe est engagé dans un certain nombre d'initiatives collectives, dont la TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) qui vise à créer un cadre d'analyse, de gestion et de reporting sur les risques et les opportunités liés à la biodiversité. Enfin, BNP Paribas suit avec attention les travaux de la Commission européenne sur la Taxonomie dans le domaine de la biodiversité.

Pour BNP Paribas, les principales dépenses en faveur de la biodiversité financent la formation et la sensibilisation de nos employés sur des sujets liés à la biodiversité, ainsi que le temps passé à l'intégration progressive de critères liés à la biodiversité dans l'ensemble des métiers et des fonctions du Groupe : analyse des risques liés à la biodiversité, échanges avec les clients sur la biodiversité, développement d'indicateurs dédiés, proposition de produits et services financiers dédiés (green bonds, SLL⁷, etc...). Ces dépenses sont incluses dans celles qui visent, plus largement, au développement de la finance durable, axe majeur du plan stratégique GTS 2025.

⁵ ESG Assessment : Evaluation Environnementale, Sociale, et de Gouvernance

⁶ ESG : Environnement, Social et Gouvernance

⁷ SLL : Sustainability Linked Loans

3^{ème} question :

Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.). Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

Réponse du Conseil d'administration :

En tant qu'entreprise de services, BNP Paribas ne dépend pas véritablement directement de ressources matérielles stratégiques.

En revanche, certains des clients du Groupe ou des entreprises dans lesquelles BNP Paribas investit pourraient, à court, moyen ou long terme, rencontrer des difficultés d'approvisionnement en ressources stratégiques. Cette dimension est incluse dans les analyses sectorielles et individuelles que nos experts conduisent pour analyser les risques auxquels sont confrontés nos clients. Ainsi, le département des Études Industrielles et Sectorielles au sein de la Direction des Risques, conduit régulièrement des analyses sectorielles détaillées à usage interne, intégrant notamment de telles considérations.

Une telle question peut aussi se poser, toujours de manière « indirecte », pour certains de nos segments d'achats tels que les segments IT avec les tensions sur le marché des semi-conducteurs ou les catégories d'achat dérivées du papier (chéquiers, fournitures de bureau). Ce type de risque est traité en premier lieu par nos fournisseurs, avec lesquels nous assurons un suivi en deuxième ligne sur leur capacité à répondre à nos besoins.

Par ailleurs, le Groupe propose à ses clients des offres qui permettent de réduire l'utilisation des ressources naturelles ; ainsi :

- la Banque a renforcé son offre, notamment en proposant à ses clients des obligations vertes et des financements à taux bonifiés (Sustainability Linked Loans) en fonction de l'atteinte d'objectifs de durabilité spécifiques et mesurables en lien avec l'économie circulaire ;
- BNP Paribas Asset Management offre aux investisseurs une gamme de produits d'investissement en lien avec l'économie circulaire : l'ETF (fonds coté) BNP Paribas Easy ECPI Circular Economy Leaders UCITS ETF, ainsi que plusieurs fonds indiciels non cotés. Les encours liés à cette gamme thématique sur l'économie circulaire s'élevaient à 665 millions d'euros à fin 2021, démontrant l'attractivité de ce sujet pour les investisseurs particuliers et professionnels ;
- BNP Paribas Personal Finance a annoncé en 2021 une prise de participation minoritaire dans la société Evollis, plateforme digitale de souscription et de gestion de contrats de location longue durée pour des biens d'équipement, qui gère également la reprise de produits d'occasion ;
- BNP Paribas Cardif s'est associé à Back Market, première place de marché dédiée aux produits reconditionnés et à l'insurtech i-surance, pour lancer une assurance pour téléphones mobiles, tablettes et ordinateurs portables reconditionnés en France, en Espagne, en Italie et en Allemagne. BNP Paribas Cardif souhaite ainsi rendre l'assurance plus accessible aux acheteurs d'appareils reconditionnés et encourager une démarche écoresponsable d'économie circulaire ;
- La coentreprise BNP Paribas 3 Step IT propose aux entreprises un service complet de gestion de leurs équipements technologiques à chaque étape de leur cycle de vie. Cette approche d'économie circulaire intégrée sur l'ensemble du cycle de vie des équipements présente de nombreux bénéfices environnementaux ; 97% des produits repris sont reconditionnés et recommercialisés et 3% sont recyclés de manière responsable ; l'allongement de la durée de vie d'un équipement retarde d'autant la fabrication d'un nouvel équipement et répartit l'empreinte carbone liée à sa fabrication sur plusieurs utilisateurs. La recommercialisation des équipements permet aux entreprises de réduire d'environ 36% les émissions de CO₂ associées à ces équipements.

L'économie circulaire a été identifiée parmi les 5 priorités du volet Sustainability du GTS (*Growth, Technology & Sustainability*) 2025.

« SOCIAL »

4^{ème} question :

Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (réparti.e.s par typologies) concerné.e.s par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe (merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s) ?

Réponse du Conseil d'administration :

Tous les mandataires sociaux de BNP Paribas SA sont concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux dans la détermination de leur rémunération variable. En effet, une part de 10% de la rémunération variable cible, portée à 15% à compter de l'année de performance 2022, est liée à la performance RSE du Groupe.

L'attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritère basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur les plans environnemental, sociétal et social. Dans cette optique, cette structure de rémunération intègre trois critères pondérés chacun à 3,33% (5% à partir de l'année de performance 2022) :

- (i) l'évaluation par le Conseil d'administration des faits marquants de l'année, principalement au regard des enjeux climatiques et sociaux ;
- (ii) les publications d'agences de notation extra-financière mesurant la qualité du positionnement de BNP Paribas par rapport à ses pairs en matière de RSE ;
- (iii) un alignement avec les objectifs retenus en matière de RSE dans la rémunération due au titre du plan de fidélisation attribué à des collaborateurs clés du Groupe.

Les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux font l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires. Si l'Assemblée Générale n'approuve pas ces résolutions, la politique de rémunération antérieure, ayant préalablement fait l'objet d'une approbation lors de l'Assemblée Générale du 18 mai 2021, continuera de s'appliquer. Dans ce cas, le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale un projet de résolutions présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires, et le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée Générale.

Sans préjudice des compétences de l'Assemblée Générale en la matière, la détermination de la rémunération des mandataires sociaux relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des rémunérations qui prépare les décisions que le Conseil d'administration arrête. En particulier, le Comité des rémunérations procède à un examen annuel des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux. Ce Comité est composé de trois administrateurs indépendants qui disposent d'une expérience des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine et d'un administrateur élu par les salariés.

BNP Paribas a mis en place un tableau de bord composé de 9 indicateurs RSE basés sur les 4 piliers de sa stratégie en ce domaine. Le suivi de ce tableau de bord RSE est réalisé sur une base annuelle par le Comité Exécutif et le Conseil d'administration du Groupe. L'atteinte de ces 9 indicateurs est intégrée dans le calcul du plan de fidélisation - Group Sustainability and Incentive Scheme (GSIS) - à 3 ans, de plus de 7 000 collaborateurs clés du Groupe (Senior Management Position, collaborateurs à fort potentiel ou ressources clés locales), où ils pèsent pour 20 % dans les conditions d'attribution.

Dans le cadre du lancement de son Plan Stratégique 2022-2025, BNP Paribas a défini un nouvel ensemble de 10 indicateurs de pilotage RSE, avec des engagements à horizon 2025.

Le suivi de l'atteinte des indicateurs est effectué par chaque direction responsable des sujets, le résultat est audité par les Commissaires aux comptes et présenté sur base annuelle au Comité Exécutif et au Conseil d'administration du Groupe.

Pilier	N° Indicateur	Objectif 2025
Notre responsabilité économique	1 Montant des crédits durables ⁽¹⁾	150 milliards d'euros
	2 Montant des obligations durables ⁽²⁾	200 milliards d'euros
	3 Montant des investissements durables ⁽³⁾ (actifs sous gestion des fonds article 8 & 9 selon SFDR) ⁽⁴⁾	300 milliards d'euros
Notre responsabilité sociale	4 Taux de femmes au sein de la population SMP (Senior Management Position)	40 %
	5 Nombre d'heures solidaires réalisées par les collaborateurs (#1MillionHours2Help)	1 million d'heures (sur 2 ans glissants)
	6 Taux de collaborateurs ayant suivi au moins quatre formations dans l'année	90 %
Notre responsabilité civique	7 Nombre de bénéficiaires de produits et services favorisant l'inclusion financière ⁽⁵⁾	6 millions de bénéficiaires
Notre responsabilité environnementale	8 Montant du soutien de l'accompagnement de nos clients dans la transition vers une économie bas-carbone ⁽⁶⁾	200 milliards d'euros
	9 Montant du financement aux entreprises contribuant à protéger la biodiversité terrestre et marine ⁽⁷⁾	4 milliards d'euros
	10 Bilan d'émission de gaz à effet de serre en teq CO ₂ / ETP (kWh bâtiments et déplacements professionnels)	1,85 teq CO ₂ / ETP

5^{ème} question :

Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie de la Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a-t-il été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...) et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?

Réponse du Conseil d'administration :

Pendant toute la crise sanitaire, le travail à distance a constitué une mesure organisationnelle majeure du dispositif Covid-19 du Groupe BNP Paribas, lui permettant de tenir pleinement sa position d'acteur de services essentiels auprès de ses clients. Dans toutes les activités qui le permettaient, un nombre accru de salariés a travaillé à distance et selon un nombre de jour supérieur aux jours habituellement possibles. Par sa durée et son ampleur, cette pratique a accéléré l'évolution des manières de travailler et a favorisé l'appropriation et l'évolution des usages des outils digitaux. Elle a également révélé les enjeux d'une pratique durable du télétravail et de l'élargissement de ses modalités pour tenir compte de la diversité des métiers et des organisations de la Banque.

Au sein du Groupe, le développement du télétravail s'inscrit dans le projet « Smart working » dont l'ambition est de continuer à faire évoluer les modes de travail au cours des prochaines années. Il intègre quatre dimensions :

- le télétravail dont le développement se réalise dans un cadre négocié, au niveau européen - sous la forme d'une charte sur le télétravail - et dans les pays, notamment en France avec un accord signé pour la première fois au niveau du Groupe ;
- les espaces de travail qui continuent à évoluer, notamment pour favoriser le travail collaboratif dans les locaux de l'entreprise ;
- les outils digitaux avec le développement des solutions technologiques pour faciliter le travail des équipes, qu'elles soient sur site ou à distance : outils collaboratifs, applications ou matériel informatique ... ;
- le « people care » dans l'accompagnement des équipes, l'adaptation des pratiques managériales et l'attention à la santé (lien social, risque de sédentarité et de fatigue numérique) et aux équilibres de temps de vie.

6^{ème} question :

De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant.

Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Réponse du Conseil d'administration :

La politique de rémunération du Groupe est conforme aux lois et réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe est présent, y compris en matière de minima salariaux lorsqu'il en existe. Le Groupe BNP Paribas applique, dans la majorité des pays où il opère, une grille de salaire à l'embauche dans le cadre de son processus de recrutement, ainsi qu'un examen des rémunérations de marché lors du processus de révision annuelle, afin de s'assurer que les niveaux de salaires proposés sont des salaires décents au regard du niveau de vie local et en ligne avec les pratiques de marché locales (en se basant sur des études de benchmarks locales ou des analyses faites par des consultants externes). Ce niveau de salaire est complété par un socle d'avantages sociaux auxquels tous les salariés de la Banque ont accès en application de l'Accord monde.

En effet, le Groupe, dans sa volonté de promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes, a signé un accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial avec UNI Global Union en septembre 2018. Cet accord prévoit notamment la mise en place dans toutes les entités d'une couverture des frais de santé et d'une assurance incapacité/invalidité et décès d'ici au 01/06/2021.

De plus, concernant nos fournisseurs, ces derniers doivent s'engager lors de l'entrée en relation, via l'approbation de la charte achats responsables de BNP Paribas, à appliquer les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces Principes clarifient les modalités de respect, quels que soient les pays où les fournisseurs opèrent, des principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (éditée par l'ONU en 1948) et des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment l'attribution d'un salaire et d'un temps de travail décents en versant un salaire minimum satisfaisant les besoins fondamentaux et respectant les réglementations des pays où ils exercent, en termes d'heures de travail et de temps de repos. Dans nos clauses contractuelles, il est également prévu une clause relative au Respect des pratiques sociales qui prévoit que, outre la réglementation sociale locale qui lui est applicable, le Prestataire s'engage à respecter les principes des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, y compris en ce qui concerne le salaire minimum. Cette clause prévoit également que le prestataire s'engage à appliquer sa politique sociale dans tous les pays où il est présent et met tout en œuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs, sous-traitants et distributeurs.

7^{ème} question :

Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est-elle labellisée « responsable » (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ?

Réponse du Conseil d'administration :

L'offre de gestion financière proposée aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale (PEE et PERECO), gérée par BNP Paribas Asset Management France, est composée du Fonds d'actionnariat FCPE BNP Paribas Actionnariat Monde et de 5 supports de placement :

- 3 sont des fonds ISR labellisés par le CIES et ayant reçu le label « ISR » d'Etat :
 - Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable (compartiment du fonds BNP PARIBAS PHILEIS),
 - Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable (compartiment du fonds BNP PARIBAS PHILEIS),
 - Multipar Actions Socialement Responsable (compartiment du fonds BNP PARIBAS PHILEIS),(le label ISR d'Etat a été renouvelé en fin d'année 2020 sur ces 3 compartiments. Les 2 FCPE Solitaires (Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable, Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable) sont également labellisés par FINANSOL) ;
- 2 fonds, le FCPE Multipar Monétaire Euro proposé via le PEE ainsi que la SICAV BNP Paribas Perspectives (ouverte dans le cadre du PERECO pour ses compartiments de la gestion pilotée à horizon ou ses compartiments à allocation fixe) intègrent dans la sélection des investissements, un process ESG conformément à la politique globale du Groupe.

Les régimes de retraite dont bénéficient nos collaborateurs sont gérés localement. Les critères ESG sont utilisés dans la sélection des fonds dans lesquels les actifs de retraite sont investis. Ils diffèrent d'un pays à l'autre.

Deux exemples :

- au UK : l'ESG a été intégré à la politique d'investissement des actifs couvrant les régimes locaux à cotisations définies. Fin 2021, environ 55% des 1,6 Md£ d'actions dans le portefeuille des fonds couvrant ces régimes étaient investis dans des fonds ESG ;
- en Belgique : la problématique ESG est intégrée à la politique d'investissement définie avec l'assureur AG Insurance, gestionnaire de la majorité des régimes de retraite de BNP Paribas Fortis en Belgique. Un reporting régulier suit l'évolution des investissements sous l'angle ESG. Le portefeuille entier est analysé dont 90% avec « Sustainalytics ». Selon le dernier rapport la note de risque ESG résiduel (méthodology Risk Rating de Sustainalytics) s'élève à 15,49 fin 2021, correspondant à un risque « Low ».

« GOUVERNANCE »

8^{ème} question :

Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le Conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?

Réponse du Conseil d'administration :

La conformité fiscale constitue un objectif majeur de la gouvernance du Groupe qui, à cet effet, a défini des principes et procédures applicables à l'ensemble des opérations auxquelles il est partie prenante. Ces éléments figurent dans le Code de conduite fiscale. En particulier :

- les décisions prises par le Groupe sont guidées par le souci de répondre aux besoins de l'économie réelle et non par des considérations fiscales : la politique de conformité fiscale prohibe toute planification fiscale agressive ;
- les choix d'implantation résultent de la volonté du Groupe de servir au mieux ses clients. En outre, BNP Paribas évite de s'implanter dans des Etats ou territoires considérés comme non coopératifs par la France, l'UE ou l'OCDE.

Ce Code de conduite fiscale s'inscrit dans la stratégie de responsabilité sociale et environnementale du Groupe et plus précisément dans notre engagement 2 de responsabilité économique aux termes duquel le Groupe s'engage à avoir les meilleurs standards d'éthique (chapitre 7.2 engagement 2 du Document d'enregistrement universel et Rapport financier annuel 2021, page 592).

Les principes fiscaux du Groupe définis dans ce Code de conduite fiscale, document approuvé par le Conseil d'administration, figurent dans le Document d'enregistrement universel et Rapport financier annuel 2021 en page 593,.

Le Groupe rend compte annuellement de la façon dont l'application de ces principes fiscaux se traduit dans sa contribution aux finances publiques des nombreux pays dans lesquels il opère.

Enfin, le Groupe publie chaque année des informations détaillées relatives, pays par pays, à ses activités et aux impôts sur les bénéfices dont il s'acquitte localement (pages 670 à 676 du Document d'enregistrement universel et Rapport financier 2021).

9^{ème} question :

Publiez-vous une charte de lobbying⁸ responsable ? Êtes-vous membre d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêts ?

Réponse du Conseil d'administration :

Charte

Le Groupe BNP Paribas a adopté en 2012 une « Charte pour une représentation responsable auprès des autorités publiques », qui encadre les relations des collaborateurs de BNP Paribas avec les autorités publiques et les pratiques de représentation du Groupe. Approuvée par le Conseil d'Administration et le Comité exécutif et publiée sur le site internet du Groupe (<https://group.bnpparibas/charte-representation-responsable-aupres-autorites-publiques>), la Charte comprend une série d'engagements fondamentaux en matière notamment d'intégrité, de transparence, de gouvernance et de responsabilité sociale.

Associations professionnelles

En raison de la diversité de ses activités, le Groupe adhère à de nombreuses associations professionnelles et entend que celles-ci portent des positions compatibles avec les principes de responsabilité sociale et environnementale que lui-même respecte.

Ses représentants au sein de ces associations sont tenus d'y défendre des positions conformes à la mission et aux valeurs définies par le Code de conduite, en phase avec la démarche de dialogue avec les parties prenantes poursuivie par le Groupe.

Toutes les interactions avec ces associations professionnelles entrent par ailleurs dans le champ du dispositif de contrôle interne et de conformité mis en place par BNP Paribas.

En application de la Charte et dans une démarche de transparence, le Groupe publie sur son site internet, à la suite de celle-ci (<https://group.bnpparibas/charte-representation-responsable-aupres-autorites-publiques>), la liste des principales associations professionnelles auxquelles il adhère, directement ou indirectement.

Moyens alloués à la représentation d'intérêts

La Charte pour une représentation responsable auprès des autorités publiques prévoit notamment que le Groupe publie ses dépenses en matière de représentation d'intérêts. Ces informations figurent sur son site internet à la suite de la Charte (cf. lien ci-dessus). Les montants publiés au titre de l'exercice 2021 sont les suivants, concernant les activités de représentation auprès :

- des institutions européennes (Registre de transparence européen) : entre 1 000 000 et 1 250 000 € ;
- des pouvoirs publics français (loi Sapin 2) : entre 500 000 et 600 000 € ;
- du Gouvernement fédéral des Etats-Unis (branches législative et exécutive - « Lobbying Disclosure Act ») : 420 000\$.
- des autorités publiques allemandes (« Lobby Register Act ») : entre 270 000 à 280 000 euros €.

⁸ « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, FIR • 48 rue Sainte-Anne • 75002 PARIS • France • Association loi de 1901 • www.frenchsif.org e-mail : contact@frenchsif.org - : + 33 (0)1 40 36 61 58 associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)

Ces éléments sont également rendus publics via :

- les bases de données « Lobbying Disclosure Act » du Congrès des Etats-Unis (Sénat : <https://lda.senate.gov/system/public/> - Chambre des représentants <https://disclosurespreview.house.gov/>) ;
- le registre des représentants d'intérêts de la « Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique » (HATVP) : <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=662042449##>
- le Registre de transparence de la Commission européenne et du Parlement européen : <http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=78787381113-69>
- le Registre allemand (« Lobbyregister ») : https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R001771/2840?backUrl=%2Fsuche%3Fq%3Dbnp%26page%3D1%26pageSize%3D10%26sort%3DREGISTRATION_DESC

10^{ème} question :

La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux - aux niveaux local et global - aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

Réponse du Conseil d'administration :

La Direction Générale est attachée à un dialogue social de qualité et échange de manière régulière avec les représentants du personnel sur les résultats, le plan stratégique et sa mise en œuvre. Ces réunions sont l'occasion de suivre les ambitions/réalisations du Groupe en matière de finance durable (sa mobilisation pour le financement d'une économie plus durable et plus juste, l'accompagnement de la transition énergétique et écologique) et sa politique en matière d'emploi, de formation et d'évolution des compétences. Dans le cadre de la procédure d'information consultation du Comité Social et économique Central (CSE) de BNP Paribas SA sur les orientations stratégiques, l'avis exprimé par cette instance avec ses observations, points de préoccupation ou d'attention et éventuelles propositions alternatives est transmis au Conseil d'Administration qui y répond de manière argumentée, en séance du Conseil et ensuite par écrit auprès du Secrétaire de l'instance.

La loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre a imposé aux grandes sociétés la mise en œuvre et la publication d'un plan de vigilance destiné à prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, pouvant résulter de ses activités et de celles des sociétés qu'elle contrôle et de ses sous-traitants ou fournisseurs habituels.

Au sein du Groupe, l'identification des risques propres à notre activité n'est pas une démarche nouvelle ; elle préexistait à cette loi sur le devoir de vigilance et les risques identifiés sont pris en compte dans la Stratégie RSE du Groupe. Par ailleurs, il est important de souligner qu'en tant que Banque et non entreprise industrielle, nos risques les plus matériels se situent en aval de nos opérations, à savoir dans nos financements et investissements, qui concernent tous les secteurs de l'économie.

Les représentants du personnel sont associés à la prévention des risques, pour partie ciblés dans le plan de vigilance, dans le cadre des consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise, et de la négociation d'accords collectifs sur des thématiques en lien avec la santé, la qualité de vie au travail ou le dialogue social, et ce à différents niveaux :

- monde et européen avec l'accord sur la prévention du stress, sur l'emploi ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- et pays.

En France, l'accord sur la Gestion de l'Emploi et des parcours professionnels dans le Groupe qui a été signé le 30 mars 2022 a intégré la loi Climat & Résilience du 22 août 2021 et prévoit notamment que dans le cadre des informations transmises aux CSE par les entités du Groupe en France, qu'elles soient d'ordre général sur le plan économique ou social ou liées à des projets spécifiques majeurs, l'enjeu de la transition énergétique doit être envisagé à chaque fois et faire l'objet d'échanges avec les représentants du personnel.