

2.1.3 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX BÉNÉFICIAIRE AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Politique de rémunération des mandataires sociaux soumise au vote ex ante des actionnaires ...	1
➤ Rémunération des administrateurs	2
➤ Rémunération du Président du Conseil d'administration	2
➤ Rémunération de la Direction Générale	2
➤ Rémunération exceptionnelle	8
➤ Avantages en nature	8
➤ Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions	8
➤ Actions de performance	8
➤ Avantages postérieurs à l'emploi	8
➤ Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux	8
Eléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice soumis au vote ex post des actionnaires	9
➤ Rémunération des administrateurs	9
➤ Rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux	10
▪ <i>Détails relatifs à la rémunération variable</i>	10
▪ <i>Détails relatifs au plan de rémunération à long terme conditionnel sur cinq ans (PRLT)</i>	14
▪ <i>Synthèse des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre de ce même exercice</i>	15
▪ <i>Multiples de rémunération et évolution</i>	21
Autres informations sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux versées ou attribuées au titre de l'exercice 2024, non soumise au vote des actionnaires	23
➤ Rémunération totale attribuée au titre de 2024 et comparaison par rapport à 2023	23
➤ Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées à chaque dirigeant mandataire social	24
➤ Tableau récapitulatif des rémunérations versées en qualité de dirigeant mandataire social ...	25
➤ Tableau récapitulatif des rémunérations versées au titre de leurs précédentes activités salariées pendant l'exercice de leurs mandats	26
➤ Hypothèses retenues pour la valorisation à la date d'attribution du PRLT attribué en 2025 rattaché à l'exercice 2024 selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	28
➤ Hypothèses de valorisation des PRLT au 31 décembre 2024	28
➤ Valorisation des PRLT à la date d'attribution et au 31 décembre 2024	28
➤ Situation contractuelle détaillée des dirigeants mandataires sociaux	29
➤ Etat récapitulatif des opérations déclarées sur le titre BNP Paribas	29



BNP PARIBAS

**La banque
d'un monde
qui change**

2.1.3 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX BÉNÉFICIAIRES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Les dispositions du Code de commerce prévoient de recueillir *ex ante* chaque année l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire sur la politique de rémunération des mandataires sociaux. La politique de rémunération des mandataires sociaux de BNP Paribas est présentée ci-dessous en pages 1 à 8.

Par ailleurs, la rémunération de ces mêmes mandataires sociaux fait également l'objet d'un vote *ex post* de l'Assemblée Générale Ordinaire portant sur les informations relatives aux rémunérations visées par l'article L.22-10-9 I du Code de commerce (ces informations sont exposées ci-dessous en pages 9 et s.). Lorsque l'Assemblée Générale n'approuve pas ces éléments, le Conseil d'administration soumet une politique de rémunération révisée, tenant compte du vote des actionnaires, à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale. Le versement de la rémunération des administrateurs pour l'exercice en cours est suspendu jusqu'à l'approbation de la politique de rémunération révisée. Lorsqu'il est rétabli, il inclut l'arriéré depuis la dernière Assemblée Générale.

Enfin, la rémunération de chaque dirigeant mandataire social fait l'objet d'un second vote *ex post* sur la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre de ce même exercice (l'information sur ces rémunérations est exposée ci-dessous au sein des tableaux n° 1 a et b, n° 2 a et b, n° 3 a et b et n° 4 a et b, en pages 15 et s.). Les éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice antérieur aux dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être versés qu'après approbation des éléments de rémunération par l'Assemblée Générale au titre de ce second vote.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX SOUMISE AU VOTE EX ANTE DES ACTIONNAIRES, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.22-10-8 DU CODE DE COMMERCE, LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 13 MAI 2025

Dans le présent rapport, le Conseil d'administration détaille les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux Directeurs Généraux délégués en raison de leurs mandats, d'une durée de 3 ans, au sein de BNP Paribas (SA).

Les éléments de la politique de rémunération présentés ci-dessous font l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires. 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 14 mai 2024, 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.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables, au Code Afep-MEDEF, ainsi qu'au Code de conduite de BNP Paribas. La politique telle que détaillée ci-dessous (en particulier les critères de performance) :

- (I) est alignée sur l'intérêt social de la société, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société ;
- (II) prend en considération les conditions de rémunération et d'emploi des salariés au sein de la société ; et
- (III) est neutre du point de vue du genre.

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 concernant les rémunérations. En particulier, le Comité des rémunérations procède à un examen annuel des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la société. Ce Comité est composé de quatre 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.

Des mesures visant à éviter et gérer les conflits d'intérêts sont prévues par le Règlement intérieur du Conseil d'administration, par la Politique en matière d'aptitude des Membres de l'organe de direction et des Titulaires de postes clés ainsi que par la Procédure d'application relative aux conflits d'intérêts en matière de prêts et autres transactions accordés aux Membres de l'organe de direction et à leurs parties liées. Les dirigeants mandataires sociaux ne prennent part ni aux délibérations ni au vote portant sur leurs propres rémunérations.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient compte, dans ses principes, des objectifs suivants :

- l'alignement avec l'intérêt social de la Banque et de ses actionnaires :
 - en s'inscrivant dans une perspective de moyen-long terme notamment en termes d'évolution de la valeur de la Banque, de la bonne maîtrise des risques et de la performance relative du titre,
 - en intégrant des éléments d'appréciation, qui ne sont pas seulement financiers,
 - en tenant compte de la dimension RSE dans la détermination de la rémunération (pour partie alignée avec les objectifs RSE considérés pour certains salariés), et notamment de critères en lien avec les objectifs climatiques du Groupe,
 - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution des résultats de la Banque sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- la transparence des rémunérations :
 - l'ensemble des éléments (fixe, variable annuel, plan de rémunération à long terme conditionnel) est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération,
 - l'équilibre entre les éléments de rémunération doit concourir à l'intérêt général de la Banque et tenir compte des meilleures pratiques de marché et des contraintes légales et réglementaires,
 - les règles doivent être stables, exigeantes et intelligibles ;

- une rémunération suffisamment attractive pour permettre de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité du Groupe.

I. Rémunération des administrateurs

La politique de rémunération des administrateurs est neutre du point de vue du genre.

Conformément à la loi, le montant global de la rémunération des administrateurs est fixé par l'Assemblée Générale des actionnaires.

Le montant individuel de la rémunération des administrateurs est fixé par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Il est composé d'une part forfaitaire et d'une part déterminée en fonction de la participation effective, quelle qu'en soit la modalité, aux séances. Il est majoré pour les administrateurs résidant à l'étranger sauf dans le cas où ces derniers peuvent participer aux séances du Conseil d'administration par un moyen de télécommunication. La participation effective à l'un des quatre Comités spécialisés donne droit à une rémunération supplémentaire. Celle-ci est majorée pour les administrateurs participant au CCIRC et au Comité des comptes, ainsi qu'à la séance conjointe entre ces deux Comités, compte tenu de l'investissement spécifique qu'ils requièrent.

À la fin de l'exercice, le Comité des rémunérations examine la répartition de la rémunération des administrateurs et le montant individuel affecté à chacun au titre de l'exercice sur la base du contrôle de la présence effective des administrateurs aux Conseils et aux Comités. Le cas échéant, le reliquat du montant global fixé par l'Assemblée Générale est réparti au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs. En cas de séance exceptionnelle supplémentaire du Conseil ou des Comités, le montant de la rémunération due à chaque administrateur est écarté, le cas échéant, au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs.

Le Conseil d'administration approuve ensuite la répartition individuelle de la rémunération des administrateurs au titre de l'exercice avant son versement effectif aux administrateurs (sous réserve des dispositions de l'article L.22-10-34 I du Code de commerce qui prévoit que le versement de la rémunération des administrateurs pour l'exercice en cours est suspendu en cas de vote négatif des actionnaires sur les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé aux mandataires sociaux).

II. Rémunération du Président du Conseil d'administration

La rémunération annuelle fixe du Président, M. Jean Lemierre, s'élève à 950 000 euros bruts.

Le Président ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou de plan de rémunération à long terme conditionnel. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.

En cas de nomination d'un nouveau Président, le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience.

III. Rémunération de la Direction Générale

La rémunération comprend :

- une partie fixe ;

- une partie variable annuelle ;

- un plan d'incitation à long terme conditionnel (plan de rémunération à long terme ou PRLT).

Les niveaux de ces différentes composantes sont définis en considération de références de marché établies.

Cette rémunération tient compte du plafonnement de la rémunération variable totale par rapport à la rémunération fixe (incluant les attributions au titre du plan d'incitation à long terme conditionnel) conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier, spécifiquement applicable aux établissements de crédit.

Conformément à l'alinéa 2 dudit article, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas du 14 mai 2024 a décidé que ce plafonnement serait fixé à deux fois le montant de la rémunération fixe pour une durée de trois ans.

Pour les besoins du calcul du ratio précité, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments après une période de différé d'au moins cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L.511-79 du Code monétaire et financier.

1. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général, M. Jean-Laurent Bonnafé, s'élève, au 31 décembre 2024, à 1 843 000 euros bruts.

La dernière augmentation de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, effective au 1^{er} janvier 2022, a été décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 17 mai 2022. Le Conseil d'administration avait alors relevé la très bonne performance de la Banque depuis que le Directeur Général avait été nommé dans ses fonctions.

Dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, le Conseil d'administration a procédé à l'examen des rémunérations des Directeurs Généraux de dix banques européennes comparables (Barclays, BBVA, Crédit Agricole, Deutsche Bank, HSBC, Intesa SanPaolo, Santander, Société Générale, UBS et Unicredit) sur la base d'une étude effectuée par le cabinet indépendant WTW. Au sein de ce panel dans lequel BNP Paribas se place en 2^e position en termes de résultat net part du Groupe pour l'exercice 2023, la rémunération totale du Directeur Général se situe en 9^e position sur 11 en étant significativement inférieure à la médiane des situations constatées.

Au regard de :

- la rémunération du Directeur Général de BNP Paribas significativement inférieure à la moyenne de ses homologues des autres banques européennes ;
- la croissance des résultats du Groupe et la consolidation de son positionnement en Europe ;
- l'optimisation de la performance et du capital grâce à des efforts constants sur les coûts pour obtenir des effets de ciseau positifs ;
- la structure financière solide de la Banque afin d'absorber les nouvelles exigences de la réforme CRR3 en 2025 ;
- son implication dans les cessions ainsi que les acquisitions stratégiques et investissements soutenant la croissance du Groupe à moyen / long terme, financés par le produit de cession de Bank of the West ;
- le déploiement de la stratégie du Groupe autour de la technologie avec le *Cloud* et l'Intelligence Artificielle (signature d'un accord de partenariat avec Mistral AI en 2024) ;

- les engagements RSE pris par le Groupe pour contribuer à une économie neutre en carbone à horizon 2050 et mettre en œuvre une politique sociale ambitieuse ;
- l'obtention de plusieurs prix internationaux (« The World Best Bank 2023 » décerné par Euromoney et « Bank of the Year 2022 » décerné par IFR) ;

Le Conseil d'administration propose, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale du 13 mai 2025, une revalorisation de 25% de la rémunération fixe du Directeur Général, effective au 1^{er} janvier 2025.

A la suite de cette revalorisation, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général s'élève à 2 300 000 euros bruts.

Les rémunérations annuelles fixes des Directeurs Généraux délégués s'élèvent à 1 800 000 euros bruts pour le Directeur Général délégué en charge du périmètre CIB, M. Yann Gérardin, et à 1 080 000 euros bruts pour le Directeur Général délégué en charge du périmètre CPBS, M. Thierry Laborde.

La dernière augmentation de la rémunération fixe des Directeurs Généraux délégués, effective au 1^{er} janvier 2024 a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général ou d'un nouveau Directeur Général délégué, le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience. Les éléments de rémunération variable annuelle ou de plan de rémunération à long terme conditionnel seront fixés en cohérence avec les principes figurant dans la présente politique de rémunération.

2. Rémunération variable annuelle

La part variable est destinée à refléter la contribution effective des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite de BNP Paribas au titre de leurs fonctions de dirigeant d'un groupe international de services financiers.

Principes généraux

La partie variable de la rémunération des membres de la Direction Générale est déterminée à partir d'une rémunération cible égale à 100 % de leur rémunération fixe de l'exercice pour le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués.

Elle évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, de critères liés à la RSE et d'une appréciation qualitative effectuée par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le versement de la rémunération variable annuelle est assorti, pour partie, de périodes de différé, d'un dispositif de « malus » ainsi que de clauses de « claw-back » (restitution) et d'annulation en cas de mesure de résolution selon les mêmes termes et conditions que celles décrites ci-dessous pour le PRLT (cf. point 3 ci-après).

Critères liés à la performance financière du Groupe

Les critères liés à la performance financière du Groupe portent sur 75 % de la rémunération variable cible et permettent de calculer la partie correspondante de la rémunération variable annuelle de manière proportionnelle à l'évolution d'indicateurs chiffrés. Les critères quantitatifs sont au nombre de deux pour le Directeur Général et établis sur le périmètre Groupe. Ils sont au nombre de quatre pour les Directeurs Généraux délégués et établis pour moitié

sur le périmètre Groupe et pour moitié sur leur périmètre de responsabilité respectif.

Si les objectifs fondés sur des critères quantitatifs sont dépassés (ou non atteints), la fraction de la rémunération cible concernée évolue proportionnellement dans la limite du plafond mentionné ci-après.

- Pour le Directeur Général, les critères quantitatifs dépendent d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe sur la base des critères équipondérés suivants :
 - évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;
 - pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible).
- Pour les Directeurs Généraux délégués, les critères quantitatifs dépendent pour moitié d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe et pour moitié d'indicateurs liés aux performances de leur périmètre de responsabilité respectif sur la base des critères équipondérés suivants :
 - évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
 - pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
 - évolution du résultat net avant impôt de l'exercice par rapport à l'exercice précédent pour leur périmètre de responsabilité respectif (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
 - pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation de leur périmètre de responsabilité respectif (18,75 % de la rémunération variable cible).

Critères liés à la performance RSE du Groupe [états de durabilité] (1)

Une part de 15 % de la rémunération variable cible 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.

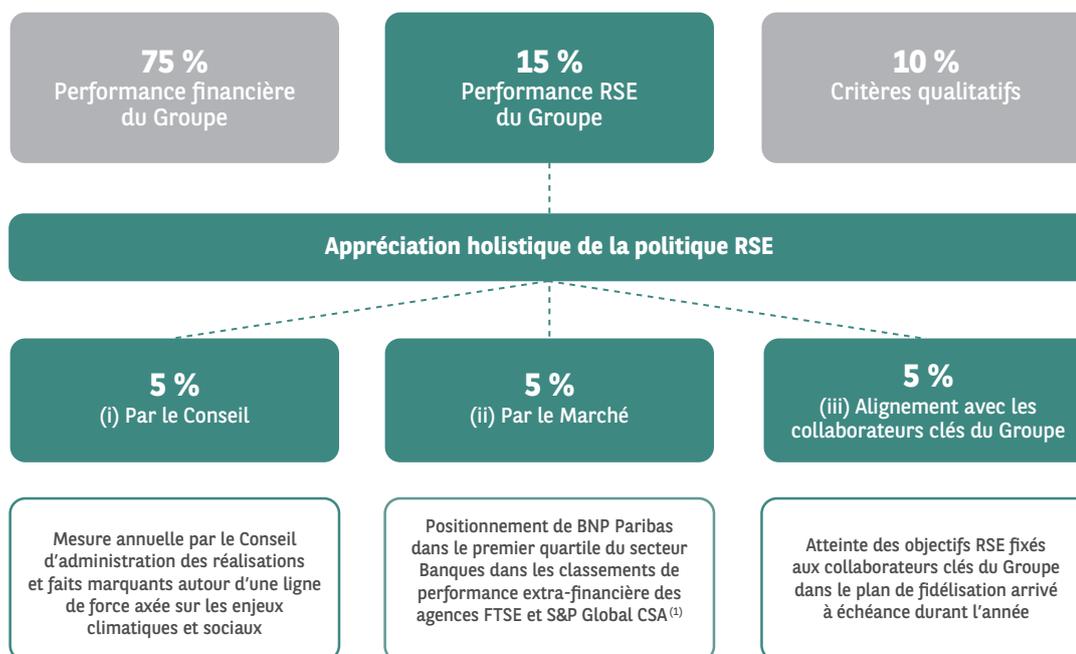
Dans cette optique, cette structure de rémunération intègre trois critères pondérés chacun à 5 % :

- (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. Ces objectifs sont basés sur les quatre piliers RSE du Groupe en matière de responsabilité économique, sociale, civique et environnementale et incluent notamment des objectifs climatiques chiffrés dans le cadre de l'accompagnement des clients du Groupe vers une économie bas-carbone et de la diminution de l'empreinte environnementale du Groupe BNP Paribas.

(1) Cette partie répond à un point de donnée du chapitre 7.1 des états de durabilité et est auditée au même titre que le chapitre 7.1.

Le Groupe BNP Paribas conditionne ainsi, depuis plusieurs années, la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à l'atteinte de critères en lien avec les objectifs climatiques du

Groupe conformément au principe du Code Afep-MEDEF entré en vigueur en décembre 2022.



(1) L'agence Moody's ESG Solutions a été absorbée par MSCI. La notation de Moody's ESG Solutions ne sera donc plus disponible à compter de l'exercice 2025.

Critères qualitatifs

La part de la rémunération variable liée à l'évaluation qualitative conduite par le Conseil d'administration est de 10 % de la rémunération variable cible.

Le Conseil d'administration estime indispensable de procéder à cette évaluation qualitative, notamment compte tenu du renforcement de ses responsabilités en matière de surveillance et de contrôle prévues en particulier par le Code monétaire et financier. Au-delà de la

stratégie de la Banque qu'il lui convient d'approuver en considérant les enjeux sociaux et environnementaux, le Conseil d'administration doit exercer un pouvoir d'appréciation sur les performances des dirigeants prenant en compte les capacités d'anticipation, de décision, d'animation et d'exemplarité dans le cadre du plan stratégique 2025.

Cette appréciation se fera à la lumière de la situation économique et au regard du modèle opérationnel et intégré du Groupe.

➤ RÉCAPITULATIF DES CRITÈRES DE FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE APPLICABLES AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

Critères de détermination	% de la rémunération variable annuelle cible		Nature
	Directeur Général	Directeurs Généraux délégués	
Critères liés à la performance financière du Groupe	37,50 %	18,75 %	Évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent
	37,50 %	18,75 %	Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe
	N.A.	18,75 %	Évolution du résultat net avant impôt du périmètre de responsabilité de l'exercice par rapport à l'exercice précédent
	N.A.	18,75 %	Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre de responsabilité
Critères liés à la performance RSE du Groupe	15,00 %	15,00 %	Évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur les plans environnemental, sociétal et social
Critères qualitatifs	10,00 %	10,00 %	Appréciation au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan <i>Growth, Technology & Sustainability 2025</i> , tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles que techniques, et tenant compte du contexte général de l'année considérée

Plafond

Le Conseil d'administration s'assure de la cohérence du montant de la rémunération variable annuelle avec l'évolution des résultats du Groupe et du périmètre de responsabilité de chacun des Directeurs Généraux délégués.

En tout état de cause :

- chacun des critères liés à la performance financière du Groupe (deux dans le cas du Directeur Général et quatre dans le cas des Directeurs Généraux délégués) est plafonné à 130 % de son poids cible et ne peut ainsi atteindre un poids supérieur à respectivement 48,75 % de la rémunération variable cible pour le Directeur Général et 24,375 % pour les Directeurs Généraux délégués ;
- les critères liés à la performance RSE du Groupe ainsi que les critères qualitatifs sont plafonnés à 100 % de leur poids cible et ne peuvent ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à, respectivement, 15 % et 10 % de la rémunération variable cible ;
- le montant de la rémunération variable annuelle attribuée à chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est plafonné à 120 % de leur rémunération variable cible.

Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement de la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable annuelle est différée sur cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée :
 - pour moitié en numéraire en mai de l'année d'attribution, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L.22-10-34 II du Code de commerce, et
 - pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, à l'issue d'une période de

rétenion entre la date d'attribution (la date d'attribution correspondant à la décision du Conseil d'administration) et mars de l'année suivant l'année d'attribution, soit une période de rétenion d'au moins un an ;

- la partie différée de la rémunération variable sera payée annuellement par cinquième sur cinq ans, la première échéance n'étant versée qu'à l'issue d'une période de différé d'un an minimum à compter de la date d'attribution de la rémunération variable. Chaque échéance sera payée :
 - pour moitié en numéraire en mars de chaque année, et
 - pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, en mars de l'année suivante, à l'issue d'une période de rétenion d'un an,
 - sous réserve que le ROE après impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %.

3. Plan de rémunération à long terme conditionnel sur cinq ans (PRLT)

Afin d'associer les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la performance à moyen-long terme du Groupe BNP Paribas tout en gardant une maîtrise des risques, le Conseil d'administration a institué depuis 2011 un plan de rémunération à long terme conditionnel sur cinq ans (PRLT).

Le PRLT, dont le montant correspond au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de l'exercice précédent, est partagé en deux fractions égales, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs.

Première moitié du montant attribué : performance intrinsèque de l'action

La première moitié du montant attribué dépend de l'évolution du cours de l'action (1), sachant qu'aucun versement ne sera effectué au titre des 50 % du montant attribué si le cours de l'action BNP Paribas n'a pas progressé d'au moins 5 % entre la date d'attribution par le Conseil d'administration et l'issue du délai de cinq ans à compter de la date d'attribution.

Si l'action a progressé d'au moins 5 % pendant cette période, un coefficient est appliqué au montant initial, conduisant, selon l'ampleur de la progression, à le réduire ou à l'augmenter, selon le tableau ci-dessous :

Évolution du cours de l'action BNP Paribas au terme des cinq ans	Coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué
Strictement inférieure à 5 %	0 (Pas de versement)
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 10 %	40 %
Supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 20 %	80 %
Supérieure ou égale à 20 % et inférieure à 33 %	120 %
Supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 50 %	130 %
Supérieure ou égale à 50 % et inférieure à 75 %	150 %
Supérieure ou égale à 75 %	175 %

Ainsi, la première moitié du montant attribué ne sera intégralement versée au bout des cinq ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20 % sur la période de cinq ans. Le coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué sera en tout état de cause toujours inférieur ou égal à l'évolution du cours de l'action et le montant versé à ce titre ne pourra en aucun cas dépasser 175 % du montant attribué, dans l'hypothèse où l'évolution du cours de l'action est égale ou supérieure à 75 % au bout de cinq ans.

(1) Les valeurs initiale et finale à retenir pour mesurer la progression du cours de l'action sur cinq ans sont les suivantes :
 • la valeur initiale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date d'attribution ;
 • la valeur finale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date de paiement.

Deuxième moitié du montant attribué : surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à ses pairs

Cette condition consiste en la mesure de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas par rapport à celle de l'indice regroupant les principales banques de la zone euro « EURO STOXX Banks ».

Elle prend en compte la seule surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à l'évolution de l'indice moyen mesurée sur une période de douze mois précédant la date d'attribution comparée à la moyenne de ce même indice calculée sur une période de douze mois qui précède le paiement. La deuxième moitié du montant cible du PRLT ne sera intégralement versée que si l'action BNP Paribas surperforme l'indice d'au moins 10 %.

Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX Banks	Coefficient appliqué à la deuxième moitié du montant attribué
Inférieure ou égale à 0 point	0 %
De 0 point à 5 points compris	50 %
De 5 points à 10 points compris	80 %
Supérieure à 10 points	100 %

Le montant ainsi déterminé par l'application de chacune des conditions pendant la durée de cinq ans du plan correspond à la rémunération versée dans le cadre du PRLT.

Plafond

Conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier relatives au plafonnement de la part variable attribuée par rapport à la part fixe, la rémunération variable totale attribuée, comprenant l'attribution au titre du PRLT, ne peut excéder, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 14 mai 2024, deux fois la rémunération fixe. Pour le calcul du ratio, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins cinq ans.

Paiement du PRLT

En fonction de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas, la première moitié du montant versée au titre du PRLT ne pourra en aucun cas dépasser 175 % par rapport au montant initial attribué. Le paiement au titre de la deuxième moitié du montant attribué ne pourra en aucun cas dépasser le montant initial attribué.

Ainsi, aucun paiement au titre du PRLT ne pourra en tout état de cause excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.

Condition de présence

Le règlement du PRLT prévoit une condition de présence pendant toute la durée du plan. Le départ du Groupe entraîne la suppression

du paiement du PRLT. Toutefois, en cas de départ à la retraite ou de décès après le terme de la première année du plan, les versements seraient effectués sous réserve de la réalisation des conditions de performance et de l'appréciation du Conseil d'administration.

Malus et claw-back

Le règlement du PRLT prévoit des clauses dites de « malus » et « claw-back ». Ainsi, dans l'hypothèse où le bénéficiaire viendrait à adopter un comportement ou se rendrait coupable d'agissements non conformes aux attentes de BNP Paribas, tels qu'ils sont notamment définis en matière de :

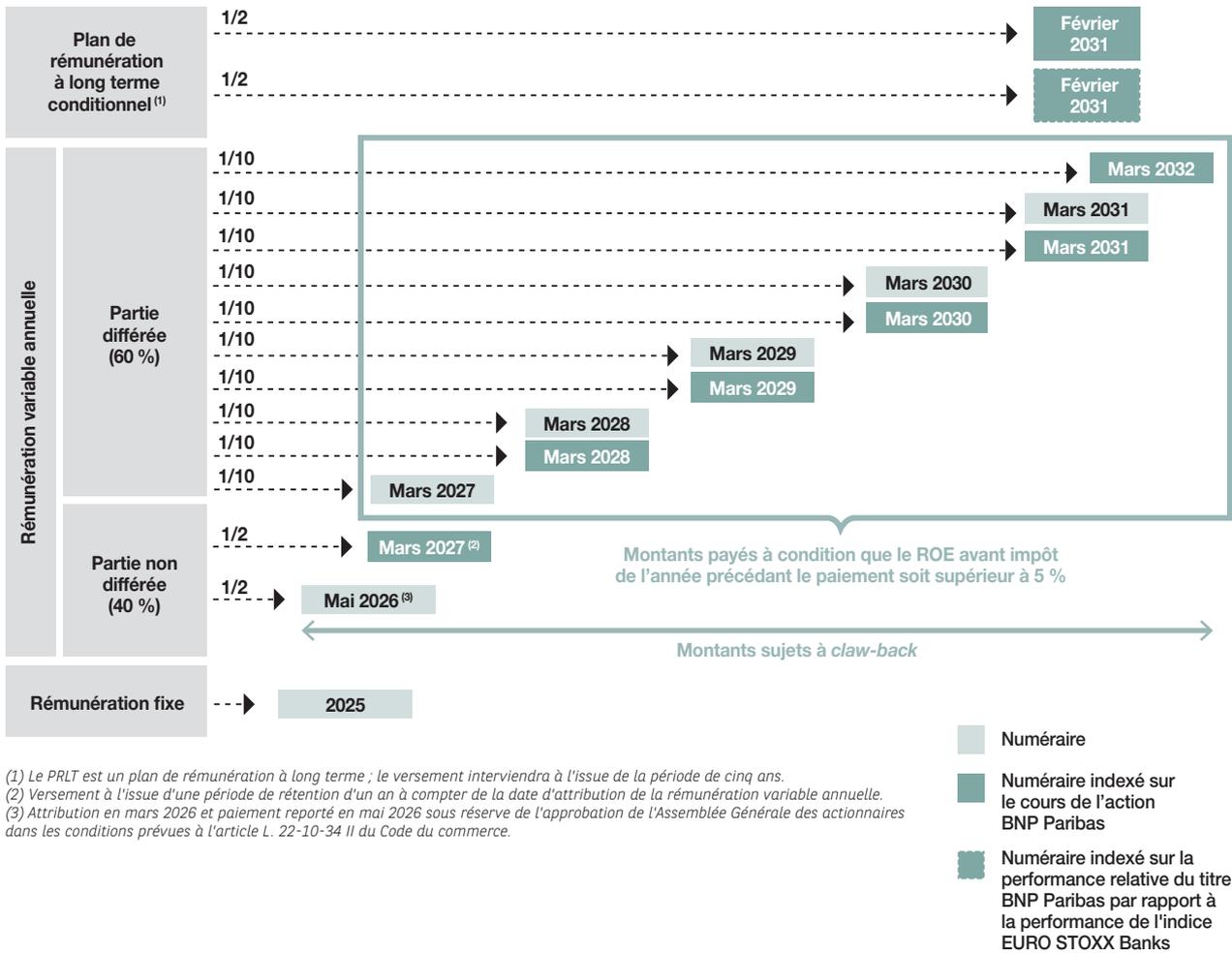
- (I) respect du Code de conduite, des règles internes, des réglementations ; et
- (II) d'évaluation et de maîtrise des risques,

le Conseil d'administration pourra être amené à décider non seulement de ne pas procéder au versement du montant prévu, que le bénéficiaire soit présent ou non, mais également de demander la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées au titre des plans précédents sur une période de cinq ans.

De même, ce règlement prévoit qu'en cas de mise en œuvre d'une mesure de résolution bancaire en application du Code monétaire et financier, les droits au titre du PRLT seront définitivement annulés.

Le Conseil d'administration se réserve le droit de modifier à la baisse l'attribution au titre du PRLT notamment en cas de non-respect du plafond mentionné ci-dessus.

► STRUCTURE DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS AU TITRE DE 2025 APRÈS PRISE EN COMPTE DES ORIENTATIONS DE L'ABE



(1) Le PRLT est un plan de rémunération à long terme ; le versement interviendra à l'issue de la période de cinq ans.
 (2) Versement à l'issue d'une période de rétention d'un an à compter de la date d'attribution de la rémunération variable annuelle.
 (3) Attribution en mars 2026 et paiement reporté en mai 2026 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code du commerce.

IV. Rémunération exceptionnelle

Aucune rémunération exceptionnelle ne pourra être attribuée aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux Directeurs Généraux délégués.

V. Avantages en nature

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués peuvent disposer d'une voiture de fonction.

VI. Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions.

VII. Actions de performance

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'actions de performance ou d'actions gratuites.

VIII. Avantages postérieurs à l'emploi

1. Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions

Les mandataires sociaux ne bénéficient d'aucune compensation contractuelle au titre de la cessation de leur mandat.

2. Indemnité de fin de carrière

Les dirigeants mandataires sociaux, à l'exception des Directeurs Généraux délégués, ne perçoivent pas d'indemnité de fin de carrière en cas de départ en retraite.

Les Directeurs Généraux délégués bénéficient des dispositions applicables aux collaborateurs de BNP Paribas (SA) en matière d'indemnité de fin de carrière en fonction de leur situation contractuelle initiale.

3. Régime de retraite supplémentaire

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient uniquement du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe BNP Paribas (régime de retraite supplémentaire à cotisations définies) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

4. Régimes de prévoyance

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible en matière d'assurance décès, incapacité et invalidité, ainsi que des garanties de la Mutuelle du Groupe BNP Paribas au titre de la couverture des frais de santé dans les conditions applicables à l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

Ils bénéficient par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance décès et invalidité) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient également d'une couverture complémentaire mise en place au bénéfice des membres du Comité Exécutif du Groupe, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale. La cotisation patronale au titre de ce régime est traitée en avantage en nature.

5. Convention de non-concurrence

Il est rappelé que le Directeur Général a conclu avec BNP Paribas (SA) une convention de non-concurrence en date du 25 février 2016. Cette convention a été approuvée par l'Assemblée Générale du 26 mai 2016 conformément aux dispositions de l'article L.225-38 du Code de commerce.

Au titre de cette convention, dans l'hypothèse où il cesserait d'assurer quelque fonction ou activité que ce soit au sein de BNP Paribas, M. Jean-Laurent Bonnafé s'engage à n'exercer aucune activité durant douze mois, directement ou indirectement, au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé en France ou hors de France non plus qu'en France au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé. Les décisions pour l'application de la convention seront prises en temps voulu avec sincérité et loyauté.

Au titre de cette convention, le Directeur Général percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors PRLT) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.

Conformément aux recommandations du Code Afep-MEDEF et à l'article R.22-10-14 du Code de commerce prévoyant que le versement d'une indemnité de non-concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.

IX. Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux

Les mandataires sociaux de BNP Paribas ainsi que leur conjoint et leurs enfants à charge peuvent se voir accorder des prêts.

Ces prêts, constitutifs d'opérations courantes, sont consentis à des conditions normales, conformément à la procédure d'application relative aux conflits d'intérêts en matière de prêts et autres transactions accordés aux Membres de l'organe de direction et à leurs parties liées.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 13 MAI 2025 EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.22-10-34 DU CODE DE COMMERCE

La rémunération totale des mandataires sociaux, telle que décrite ci-dessous, est conforme à la politique de rémunération adoptée lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.

► RÉMUNÉRATIONS DES ADMINISTRATEURS (montants en euros)

Administrateurs	Montants versés en 2023 au titre de l'exercice (pour rappel)	Montants versés en 2024 au titre de l'exercice
ASCHENBROICH Jacques	135 521	163 777
BONNAFÉ Jean-Laurent	64 758	76 777
BRISAC Juliette	90 490	111 033
De CHALENDAR Pierre André ⁽¹⁾	122 655	71 254
COHEN Monique	159 966	187 485
EPAILLARD Hugues ⁽²⁾	121 368	147 247
GIBSON-BRANDON Rajna ⁽³⁾	57 707	N.A.
GUILLOU Marion	106 573	130 065
LEMIERRE Jean	64 758	76 777
LEPOULTIER Vanessa ⁽²⁾⁽⁴⁾	N.A.	95 872
LOGGHE Lieve	97 245	130 391
LOMBARD Marie-Christine ⁽⁵⁾	N.A.	97 206
NOYER Christian	117 080	147 356
SCHWARZER Daniela	121 798	179 220
STRAATHOF Annemarie ⁽⁶⁾	N.A.	84 223
TILMANT Michel	116 866	139 961
VERRIER Sandrine ⁽²⁾⁽⁷⁾	87 274	11 356
WICKER-MIURIN Fields ⁽⁸⁾	75 941	N.A.
TOTAL	1 540 000	1 850 000

(1) Administrateur jusqu'au 14 mai 2024.

(2) Montant reversé à l'organisation syndicale correspondante.

(3) Administratrice jusqu'au 10 septembre 2023.

(4) Administratrice à compter du 16 février 2024.

(5) Administratrice à compter du 10 janvier 2024.

(6) Administratrice à compter du 14 mai 2024.

(7) Administratrice jusqu'au 15 février 2024.

(8) Administratrice jusqu'au 16 mai 2023.

Pour information, les règles de répartition des rémunérations des administrateurs sont les suivantes :

	Part fixe ⁽¹⁾	Part fonction de la participation effective
		Séance programmée ou ad hoc
Administrateurs résidant en France	25 000 €	3 800 €/séance
Administrateurs résidant hors de France	25 000 €	5 000 €/séance ⁽²⁾
Président de Comité spécialisé (hors CCIRC)		6 500 €/séance
Membre de Comité spécialisé (hors CCIRC)		3 500 €/séance
Président du CCIRC		6 700 €/séance
Membre du CCIRC (hors séance commune)		3 700 €/séance

(1) La part fixe est calculée prorata temporis de la durée du mandat pendant l'année considérée.

(2) Ou 3 800 € par séance si la participation est assurée par un moyen de télécommunication.

Les administrateurs élus par les salariés et l'administratrice représentant les salariés actionnaires perçoivent une rémunération au titre de leur contrat de travail.

Au 31 décembre 2024, la composition du Conseil d'administration respecte l'obligation de parité de genre prévue par l'article L.225-18-1 du Code de commerce.

Par ailleurs, la rémunération des administrateurs est neutre du point de vue du genre. Elle est composée d'une part forfaitaire et d'une part déterminée en fonction de la participation effective aux séances sur la base des règles de répartition présentées ci-dessus.

Rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux

Détails relatifs à la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2024

Le Conseil d'administration du 3 février 2025 a procédé à l'évaluation de la réalisation des objectifs, conformément à la politique de rémunération.

Critères liés à la performance du Groupe

Concernant le critère lié à l'évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, sa mesure pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 41,83 % pour l'exercice 2024 (20,92 % pour les Directeurs Généraux délégués, MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde).

Concernant le critère lié à la réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe, sa mesure pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 38,25 % pour l'exercice 2024 (19,13 % pour les Directeurs Généraux délégués, MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde).

En complément, pour les Directeurs Généraux délégués, MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde :

- concernant le critère lié à l'évolution du résultat net avant impôt de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, relatif au périmètre sous responsabilité, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 21,79 % pour le périmètre CIB et 17,37 % pour le périmètre CPBS ;
- concernant le critère lié à la réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre sous responsabilité, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 19,31 % pour le périmètre CIB et 18,54 % pour le périmètre CPBS.

	2023	2024	Variation	Application à 37,5 % de la rémunération variable annuelle cible
Directeur Général – M. Jean-Laurent BONNAFÉ				
Bénéfice net par action	8,58	9,57	11,55 %	41,83 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2024 ⁽¹⁾ : 18 273 M€	Réalisé : 18 638 M€	2,00 %	38,25 %

(1) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2024.

	2023	2024	Variation	Application à 18,75 % de la rémunération variable annuelle cible
Directeurs Généraux délégués – MM. Yann GÉRARDIN et Thierry LABORDE				
Groupe				
Bénéfice net par action	8,58	9,57	11,55 %	20,92 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2024 ⁽¹⁾ : 18 273 M€	Réalisé : 18 638 M€	2,00 %	19,13 %
Périmètre de responsabilité – CIB				
Résultat net avant impôt	6 302 M€ ⁽²⁾	7 323 M€	16,20 %	21,79 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2024 ⁽¹⁾ : 6 959 M€	Réalisé : 7 166 M€	2,97 %	19,31 %
Périmètre de responsabilité – CPBS				
Résultat net avant impôt	7 330 M€ ⁽²⁾	6 791 M€	-7,36 %	17,37 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2024 ⁽¹⁾ : 10 357 M€	Réalisé : 10 240 M€	-1,13 %	18,54 %

(1) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2024.

(2) Afin d'être comparable aux résultats de l'exercice 2024, les résultats de l'exercice 2023 ont été recomposés pour prendre en compte notamment l'impact des cotisations au titre du Fonds de Résolution Unique (FRU) au niveau des métiers. Cette recomposition a été présentée au marché le 29 février 2024.

Critères liés à la performance RSE du Groupe

Le Conseil d'administration a examiné la réalisation de la mesure multicritère au regard des trois critères liés à la performance RSE du Groupe prévus dans la politique de rémunération et pondérés chacun à 5 %.

(1) **Appréciation de la politique RSE par le Conseil d'administration**

Concernant l'évaluation qualitative, le Conseil d'administration a considéré ce critère accompli compte tenu des faits marquants de l'année 2024 au regard des enjeux environnementaux et sociaux.

BNP Paribas mène une politique ambitieuse en matière de transition énergétique, d'investissement durable, d'engagement social et d'inclusion financière. En 2024, BNP Paribas a poursuivi ses actions en matière de finance durable conformément à son plan stratégique GTS 2025 (*Growth, Technology & Sustainability*). Le Groupe a accru ses financements en faveur de la transition écologique et son action en faveur de l'inclusion financière et de la société civile.

Sur l'alignement des portefeuilles vers l'objectif d'une économie plus durable :

- publication du second rapport climat du Groupe avec des cibles de réduction des émissions de CO₂ à fin 2030 pour trois nouveaux secteurs du portefeuille de crédit : transport aérien, transport maritime et immobilier commercial. Le rapport a également fait état de l'intensité des émissions du secteur de l'immobilier résidentiel et d'une description des leviers de décarbonation pour le secteur de l'agriculture ;
- nouvelle cible de réduction de 70 % en valeur absolue des gaz à effet de serre sur le secteur du pétrole et du gaz entre septembre 2022 et 2030, plus ambitieuse que le scénario Net-Zero Emissions de l'Agence Internationale de l'Energie qui projette une réduction nécessaire de 34 % sur cette même période ;
- engagement de BNP Paribas Asset Management à ne plus investir dans des obligations nouvellement émises par des entreprises impliquées dans l'exploration-production de pétrole et de gaz ;
- accélération forte de l'encours de crédit aux énergies bas-carbone, principalement renouvelables, avec une augmentation de 30 % des financements en faveur de celles-ci entre septembre 2022 et septembre 2024, afin d'atteindre 36,8 milliards d'euros à fin septembre 2024, soit 76 % des financements liés à la production d'énergies. Dans le même temps, le Groupe a diminué de plus de 50 % ses financements aux énergies fossiles qui représentent, à fin septembre 2024, 11,5 milliards d'euros, soit 24 % des financements liés à la production d'énergies ;
- meilleure note (A) de BNP Paribas au classement CDP⁽¹⁾ pour la première fois, aux côtés de seulement 346 entreprises dans le monde (sur un total d'environ 21 000 entreprises évaluées). Le Groupe est la seule grande institution financière internationale à obtenir ce score traduisant son engagement fort.

Sur l'accompagnement des clients dans la transition vers une économie bas-carbone :

- 1^{er} rang mondial en termes d'obligations et de crédits verts en 2024 selon Bloomberg avec 32,5 milliards de dollars américains ;
- rôle majeur dans les transactions suivantes :
 - financement d'un montant de plus d'un milliard de dollars américains en faveur d'Arevo, entreprise américaine réalisant un projet photovoltaïque de 374 MW, avec stockage de 150 MW / 600 MWh, appelé Eland 2 en Californie ;

- octroi d'un *Sustainability Linked Loan* de 1,1 milliard d'euros en faveur de DLG Group, une coopérative détenue par 25 000 fermiers danois avec des objectifs de réduction des gaz à effet de serre ;
- *Sustainability Linked Bond* de 1,75 milliard d'euros en faveur du producteur d'énergie italien ENEL visant à financer ses projets de transition énergétique ;
- 1^{ère} obligation verte de 750 millions d'euros émise par la République d'Islande afin de financer des investissements participant à l'objectif de neutralité carbone du pays ;
- obligation verte de 1 milliard d'euros émise par l'établissement public de transports Île-de-France Mobilités visant le développement du réseau de transport (9,4 millions de personnes par jour) ainsi que l'acquisition de bus électriques.

Sur les activités d'investissement durable :

- lancement par BNP Paribas Asset Management d'un fond classé article 9 (*BNP Paribas Future Forest Fund*) et de deux fonds classés article 8 (*Global Net-Zero Transition Equity Fund, Low Carbon Transition Infrastructure Equity Fund 1*) selon la réglementation SFDR ;
- lancement de deux ETF obligataires avec une approche ESG active (*BNP Paribas Easy Sustainable EUR Corporate Bond, BNP Paribas Easy Sustainable EUR Government Bond*).

Sur les actions en faveur des collaborateurs :

- signature du nouvel accord Monde en novembre 2024 avec la fédération internationale UNI Global Union pour 4 ans permettant de renforcer les droits fondamentaux des collaborateurs du Groupe notamment sur le télétravail, la parentalité, la santé et le bien-être au travail ;
- renforcement des actions de prévention en faveur du bien-être et la santé des collaborateurs dans le cadre du programme *We Care* : le Groupe vise à couvrir 100% des effectifs par un *Employee Assistance Program* (plus de 93% en 2024). Par ailleurs, un bilan de prévention de santé (digital) va être progressivement proposé aux collaborateurs du Groupe, et des kits d'accompagnement à la longue maladie ont été déployés en 2024 dans plusieurs pays afin de soutenir managers et collaborateurs ;
- progression de la mixité au sein de la population des Senior Managers Positions (SMP) et du Comité Exécutif du Groupe en 2024, dans la trajectoire des objectifs fixés pour 2025 de 40% de femmes ;
- renforcement des actions de formation et de développement des compétences des collaborateurs. En cohérence avec le plan GTS 2025, sur la partie *Technology*, les formations autour de l'IA se sont accélérées et sur la partie *Sustainability*, plus de 120 000 collaborateurs uniques du Groupe ont été formés depuis le lancement de la Sustainability Academy en 2022 ;
- maintien du score d'engagement des collaborateurs du Groupe à un niveau élevé (85 %, comparable à 2023), mesuré autour des thématiques de la fierté d'appartenance au Groupe, de l'adhésion à la stratégie et de l'implication dans le travail.

Sur les actions en faveur de l'inclusion financière et de la société civile :

- prix 2024 de la meilleure banque du monde pour l'inclusion financière par *Euromoney* ;

(1) CDP, anciennement "Carbon Disclosure Project", est un organisme international de notation qui réalise chaque année une analyse exhaustive des engagements pour le climat à travers son questionnaire "Climate Change"

- progression de Nickel qui a dépassé le cap des 4 millions de comptes ouverts, avec une présence dans 5 pays d'Europe. Une offre de crédit est désormais proposée en partenariat avec Floa, ainsi qu'une offre d'assurance habitation pour les locataires avec BNP Paribas Cardif et Lemonade ;
- poursuite du développement de l'activité d'investissement à impact, avec le lancement du 2^{ème} fonds BNP Paribas Asset Management exclusivement dédié au développement des contrats à impact en Europe (*BNP Paribas European Impact Bonds Fund 2*). Il atteint 61 millions d'euros et est labellisé Finansol, une première pour un fonds de contrats à impact.
- Fondation BNP Paribas : depuis 40 ans, elle a apporté son soutien à plus de 4 200 projets dont plus de 3 650 initiatives sociales et éducatives, plus de 500 projets culturels et 50 programmes de recherche scientifique. Son action a bénéficié à 2 millions de personnes, notamment :
 - Projet Banlieues qui soutient 1 350 associations depuis 2006, en France et en Italie depuis 2023 ;
 - Odyssée Jeunes qui finance des voyages pédagogiques pour 62 000 collégiens depuis 2009 ;
 - *Climate & Biodiversity initiative* qui soutient la recherche scientifique sur le climat et la biodiversité auprès de 500 scientifiques depuis 2010.

(ii) Appréciation de la politique RSE par le marché

Le critère lié au positionnement du Groupe par rapport à ses pairs en matière de RSE dans les classements de performance extra-financière des agences FTSE, S&P Global Corporate Sustainability Assessment et Moody's ESG Solutions est atteint : BNP Paribas se positionne dans le 1^{er} quartile du secteur Banques des trois agences précitées.

Par ailleurs, compte tenu de la disparition de *Moody's ESG Solutions*, absorbée par *MSCI*, pour l'exercice 2025, les deux agences de notation, *FTSE* et *S&P Global Corporate Sustainability Assessment* seront conservées pour la mesure de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de ce 2^{ème} critère de la part RSE.

(iii) Appréciation de la politique RSE par l'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe

Concernant le critère d'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe, la mesure des objectifs RSE trisannuels fixés aux collaborateurs clés du Groupe dans le plan de fidélisation a permis de constater la condition comme satisfaisante.

En conséquence, la mesure multicritère, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 15 % pour l'exercice 2024 pour le Directeur Général et Les Directeurs Généraux délégués.

	RSE – Appréciation de la politique RSE			
	(i) Par le Conseil	(ii) Par le marché	(iii) Alignement avec les collaborateurs clés	Mesure multicritère
Poids	5,00 %	5,00 %	5,00 %	
Mesure	5,00 %	5,00 %	5,00 %	15,00 %

Critères qualitatifs

Le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard de la mise en œuvre des critères prévus dans la politique de rémunération.

En ce qui concerne l'exercice 2024, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- le résultat net part du Groupe 2024 en progression par rapport à 2023 avec une confirmation de la trajectoire annoncée en février 2024 pour l'exercice 2025 en termes de rentabilité dans un contexte de scénario économique moins favorable qu'anticipé. La structure financière de la Banque est solide et la trajectoire de CET1 est en ligne pour absorber les nouvelles exigences de la réforme CRR3 en 2025 ;
- une gestion des risques de long terme, prudente et proactive, permettant au coût du risque du Groupe de se maintenir à un niveau bas ;
- son rôle déterminant dans la gestion de la Banque avec la poursuite de la mise en œuvre du Plan GTS 2025 ;
- son action dans le redéploiement du produit de cession de Bank of the West au travers d'acquisitions et d'investissements soutenant la croissance du Groupe à moyen / long terme, notamment pour faire de BNP Paribas un leader européen dans la gestion de l'épargne ;
- la poursuite de son implication dans la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe afin de contribuer à une économie

neutre en carbone en 2050 notamment au travers de nouveaux engagements pris en 2024 : la Banque poursuit désormais un objectif de 90% de bas carbone dans ses financements à la production d'énergie en 2030 (l'objectif initial de 80% devant être atteint en 2028) et la réduction des financements dédiés aux secteurs du transport aérien, du transport maritime et de l'immobilier commercial ;

- son rôle dans la féminisation des instances dirigeantes ainsi que son implication dans l'ensemble des piliers de la politique de diversité et d'inclusion du Groupe.

Pour M. Yann Gérardin, en tant que Directeur Général délégué en charge du pôle Corporate & Institutional Banking (CIB) et en cohérence avec les appréciations proposées pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats du pôle CIB en 2024 plus élevés que le budget, traduisant les gains de part de marché de BNP Paribas dans les trois lignes de métiers et les trois régions du monde associés à des coûts opérationnels maîtrisés et à une reprise des provisions pour coût du risque ;
- une bonne maîtrise des risques au sein du pôle CIB ;
- sa contribution dans la mise en œuvre du modèle intégré de BNP Paribas d'une part entre les différentes lignes de métiers de CIB et d'autre part en développant les initiatives conjointes avec les pôles CPBS et IPS ;
- son rôle dans l'accélération de la digitalisation des opérations de Global Markets au travers de plateformes électroniques ;

- son engagement pour continuer de faire de CIB un leader en matière de RSE, et qui se manifeste notamment par la place obtenue par la Banque de n°1 mondial en financements durables à la fois sur le périmètre EMEA et au global en 2024 (source : Dealogic) ;
- son implication dans le renforcement des contrôles et de la résilience opérationnelle en particulier pour Global Markets ainsi que dans la poursuite de l'appropriation du Code de conduite par les collaborateurs.

Pour M. Thierry Laborde, en tant que Directeur Général délégué en charge du pôle Commercial, Personal Banking & Services (CPBS) et en cohérence avec les appréciations proposées pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- sa forte implication à maintenir une contribution significative du pôle CPBS aux résultats du Groupe dans un environnement complexe ;
- une gestion prudente des risques des activités au sein du pôle ;
- son implication dans la transformation du modèle d'affaires de la filiale du crédit à la consommation et dans le redressement de sa rentabilité ;
- sa contribution déterminante dans la transformation qualitative des modèles d'affaires notamment dans la banque de détail en France avec des progrès concernant la satisfaction des clients et la poursuite de l'amélioration du parcours client ;

- son rôle de sponsor dans les initiatives Paiements & Flux et Mobilité avec le développement de nouveaux partenariats (notamment avec la Banque Postale en matière de mobilité durable) ;
- son rôle moteur au sein des instances interbancaires en France et en Europe en faveur de la transformation du marché des paiements en Europe avec le lancement en 2024 de WERO dans plusieurs pays dans le cadre de l'initiative européenne des paiements ;
- son engagement dans la poursuite de l'intégration de la dimension RSE au sein des métiers de CPBS.

Synthèse

Après prise en compte de l'ensemble des critères de fixation de la rémunération variable annuelle, et de l'évolution des résultats opérationnels du Groupe, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2024 à :

- 1 936 624 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 105,08 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1 910 700 euros pour M. Yann Gérardin (représentant 106,15 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1 090 368 euros pour M. Thierry Laborde (représentant 100,96 % de sa rémunération variable annuelle cible).

Le résultat de chaque critère est détaillé dans le tableau suivant :

		Critères quantitatifs				Critères liés à la performance RSE	Critères qualitatifs	Variable annuel au titre de 2024	Rappel du variable annuel cible
		BNPA ⁽²⁾	RBE ⁽³⁾	RNAI ⁽⁴⁾	RBE ⁽⁵⁾				
		Groupe	Groupe	Métier	Métier				
Jean-Laurent BONNAFÉ	Poids ⁽¹⁾	37,50 %	37,50 %			15,00 %	10,00 %		
	Mesure ⁽¹⁾	41,83 %	38,25 %			15,00 %	10,00 %	1 936 624	1 843 000
Yann GÉRARDIN	Poids ⁽¹⁾	18,75 %	18,75 %	18,75 %	18,75 %	15,00 %	10,00 %		
	Mesure ⁽¹⁾	20,92 %	19,13 %	21,79 %	19,31%	15,00 %	10,00 %	1 910 700	1 800 000
Thierry LABORDE	Poids ⁽¹⁾	18,75 %	18,75 %	18,75 %	18,75 %	15,00 %	10,00 %		
	Mesure ⁽¹⁾	20,92 %	19,13 %	17,37 %	18,54 %	15,00 %	10,00 %	1 090 368	1 080 000

(1) En pourcentage de la rémunération variable annuelle cible.
 (2) Évolution du bénéfice net par action (BNPA) de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.
 (3) Pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation (RBE) Groupe.
 (4) Évolution du résultat net avant impôt (RNAI) de l'exercice par rapport à l'exercice précédent. Yann Gérardin : périmètre CIB / Thierry Laborde : périmètre CPBS.
 (5) Pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation (RBE). Yann Gérardin : périmètre CIB / Thierry Laborde : périmètre CPBS.

Modalités et conditions de paiement

- a) Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas au titre de l'exercice 2024, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération du 2 juillet 2021, sont les suivantes :
- 60 % de la rémunération variable est différée pendant cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
 - la partie non différée de la rémunération variable est payée pour moitié en mai 2025 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce ; et pour moitié en mars 2026, indexée sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution ;

- la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2026. Chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année ; et pour moitié en mars de l'année suivante, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2024 sera donc effectué en mars 2031.
- b) En outre, le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE après impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %.

Le Conseil d'administration a constaté que cette condition de performance a été atteinte sur l'exercice 2024 et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2025 au titre des plans antérieurs seront effectivement versées.

Détails relatifs au plan de rémunération à long terme conditionnel sur cinq ans (PRLT)**Montants de PRLT attribués en 2025**

Conformément à la politique de rémunération, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé les montants de PRLT attribués en 2025.

Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2024.

PRLT attribué le 3 février 2025 (en euros)	Montant attribué ⁽¹⁾	Valorisation du montant attribué en juste valeur ⁽²⁾
Jean-Laurent BONNAFÉ	1 843 000	462 409
Yann GÉRARDIN	1 800 000	451 620
Thierry LABORDE	1 080 000	270 972

(1) Cf. explications ci-dessus.

(2) Juste valeur conforme aux normes IFRS du montant attribué. Ce calcul est effectué par un expert indépendant.

Proportion relative de la rémunération fixe et variable des dirigeants mandataires sociaux

Le plafond de la rémunération variable totale prévu à l'article L.511-78 du Code monétaire et financier est respecté. En application de l'article L.511-79 du Code monétaire et financier, un taux d'actualisation peut en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments après une période de différé d'au moins cinq ans.

Après application du taux d'actualisation aux montants attribués de rémunérations variables en instruments différés à cinq ans (facteur d'actualisation de 48,78 % conformément aux orientations de l'Autorité bancaire européenne sur l'application du taux d'actualisation notionnel pour la rémunération variable, publiées le 27 mars 2014), le ratio entre la rémunération variable totale et la

rémunération fixe s'élève à 1,79 pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, 1,80 et 1,75 respectivement pour MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde en leur qualité de Directeurs Généraux délégués au titre de l'exercice 2024.

Utilisation des clauses dites de « malus » et « claw-back »

Le Conseil d'administration n'a pas été amené à appliquer les clauses dites de « malus » et « claw-back », prévues par la politique de rémunération définie ci-dessus.

Rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation

Aucune rémunération n'a été versée ou attribuée aux mandataires sociaux par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de BNP Paribas au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce.

Synthèse des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre de ce même exercice aux dirigeants mandataires sociaux

► **TABLEAU N° 1 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. JEAN LEMIERRE, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES** (montants en euros)

► a. Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2024 à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	950 000 (versé)	La rémunération de M. Jean LEMIERRE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. Cette rémunération fixe n'a pas évolué depuis décembre 2014.
Rémunération variable annuelle	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable annuelle.
Plan de rémunération à long terme conditionnel	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'un plan de rémunération à long terme conditionnel.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	76 777 (versé)	M. Jean LEMIERRE ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats d'administrateur qu'il exerce dans les sociétés du Groupe, à l'exception de son mandat d'administrateur de BNP Paribas (SA).
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	5 951	M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction.
TOTAL	1 032 728	

► b. Éléments de rémunération versés à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2024 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)

	Montants versés en 2024
	Néant

► c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 994	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre du dispositif de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA).
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 368	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre (i) des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA) et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

► **TABLEAU N° 2 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. JEAN-LAURENT BONNAFÉ, DIRECTEUR GÉNÉRAL, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES**
(montants en euros)

► a. **Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2024 à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	1 843 000 (versé)	La rémunération de M. Jean-Laurent BONNAFÉ est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Jean-Laurent BONNAFÉ, la portant à 1 843 000 €, date du 7 février 2022 avec effet au 1 ^{er} janvier 2022.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 936 624	<p>La rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice.</p> <p>Les critères quantitatifs dépendent d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible). <p>Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans environnemental, sociétal et social.</p> <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % de la rémunération variable cible.</p> <p>Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ au titre de 2024 à 1 936 624 euros :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2025, et pour moitié en mars 2026, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2026 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2024 sera donc effectué en mars 2031 ; ■ le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %. <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 105,08 %.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	462 409	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 3 février 2025 et rattaché à l'exercice 2024 s'établit à 462 409 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à cinq ans. Les deux conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p>
Rémunération liée au mandat d'administrateur	76 777	M. Jean-Laurent BONNAFÉ perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur de BNP Paribas (SA).
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	6 267	M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale de 1 360 euros versée par BNP Paribas (SA) pour l'exercice 2024 au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale.
TOTAL	4 325 077	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 13 mai 2025 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

► **b. Éléments de rémunération versés à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général, au cours de l'exercice 2024 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

En euros	Date de soumission à l'AG et numéro de résolution	Montants versés en 2024
Rémunération variable annuelle		1 913 825
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	14 mai 2024 18 ^e résolution	375 530
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	16 mai 2023 15 ^e résolution	556 739
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	17 mai 2022 15 ^e résolution	221 671
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	18 mai 2021 15 ^e résolution	206 502
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	19 mai 2020 16 ^e résolution	232 430
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	23 mai 2019 14 ^e résolution	223 626
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	24 mai 2018 15 ^e résolution	97 327
Plan de rémunération à long terme conditionnel	23 mai 2019 14 ^e résolution	1 405 800

► **c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général**

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Indemnité de non-concurrence	Néant	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence conclue entre le Directeur Général et BNP Paribas (SA) sont décrites en page 8 du Document d'enregistrement universel.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 994	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre du dispositif de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA).
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 368	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre (i) des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA) et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

► **TABLEAU N° 3 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. YANN GÉRARDIN, DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES** (montants en euros)

► a. Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2024 à M. Yann GÉRARDIN, Directeur Général délégué

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	1 800 000 (versé)	La rémunération de M. Yann GÉRARDIN est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Yann GÉRARDIN, effective au 1 ^{er} janvier 2024 a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 910 700	La rémunération variable de M. Yann GÉRARDIN évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, des résultats du pôle CIB et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs dépendent des indicateurs de performance suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ; ■ évolution du résultat net avant impôt du périmètre CIB de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre CIB (18,75 % de la rémunération variable cible). Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans environnemental, sociétal et social. Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Yann GÉRARDIN au titre de 2024 à 1 910 700 euros : <ul style="list-style-type: none"> ■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2025, et pour moitié en mars 2026, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2026 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2024 sera donc effectué en mars 2031 ; ■ le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %. Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 106,15 %.
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	451 620	La juste valeur du PRLT attribué le 3 février 2025 et rattaché à l'exercice 2024 s'établit à 451 620 euros pour M. Yann GÉRARDIN. La durée du PRLT est fixée à cinq ans. Les deux conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts. Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	M. Yann GÉRARDIN n'exerce pas de mandat d'administrateur dans les sociétés du Groupe.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	1 360	Ce montant correspond à la cotisation patronale versée par BNP Paribas (SA) pour l'exercice 2024 au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale.
TOTAL	4 163 680	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 13 mai 2025 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

► **b. Éléments de rémunération versés à M. Yann GÉRARDIN, Directeur Général délégué, au cours de l'exercice 2024 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

En euros	Date de soumission à l'AG et numéro de résolution	Montants versés en 2024
Rémunération variable annuelle		902 482
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	14 mai 2024 19 ^e résolution	305 820
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	16 mai 2023 16 ^e résolution	461 781
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	17 mai 2022 17 ^e résolution	134 881
Plan de rémunération à long terme conditionnel	Néant	Néant

► **c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Yann GÉRARDIN, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Yann GÉRARDIN ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Yann GÉRARDIN ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 994	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre du dispositif de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA).
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 368	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre (i) des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA) et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

► **TABLEAU N° 4 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. THIERRY LABORDE, DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES** (montants en euros)

► a. Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2024 à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	1 080 000 (versé)	La rémunération de M. Thierry LABORDE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Thierry LABORDE, effective au 1 ^{er} janvier 2024 a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 090 368	La rémunération variable de M. Thierry LABORDE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, des résultats du métier CPBS et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs dépendent des indicateurs de performance suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ; ■ évolution du résultat net avant impôt du périmètre CPBS de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre CPBS (18,75 % de la rémunération variable cible). Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans environnemental, sociétal et social. Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Thierry LABORDE au titre de 2024 à 1 090 368 euros : <ul style="list-style-type: none"> ■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2025, et pour moitié en mars 2026, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2026 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2024 sera donc effectué en mars 2031 ; ■ le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %. Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 100,96 %.
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	270 972	La juste valeur du PRLT attribué le 3 février 2025 et rattaché à l'exercice 2024 s'établit à 270 972 euros pour M. Thierry LABORDE. La durée du PRLT est fixée à cinq ans. Les deux conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts. Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	M. Thierry LABORDE ne perçoit pas de rémunérations au titre des mandats d'administrateur qu'il exerce dans les sociétés du Groupe.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	6 708	M. Thierry LABORDE dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale de 1 360 euros versée par BNP Paribas (SA) pour l'exercice 2024 au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale.
TOTAL	2 448 048	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 13 mai 2025 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

► **b. Éléments de rémunération versés à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué, au cours de l'exercice 2024 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

En euros	Date de soumission à l'AG et numéro de résolution	Montants versés en 2024
Rémunération variable annuelle		538 999
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	14 mai 2024 20 ^e résolution	180 504
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	16 mai 2023 17 ^e résolution	280 488
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	17 mai 2022 18 ^e résolution	78 007
Plan de rémunération à long terme conditionnel	Néant	Néant

► **c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Thierry LABORDE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Thierry LABORDE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 994	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre du dispositif de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA).
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 368	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2024 au titre (i) des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA) et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

Multiples de rémunération et évolution

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-9 du Code de commerce et aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'Afep actualisées en février 2021, est présenté ci-dessous, le niveau de la rémunération due ou attribuée au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux Directeurs Généraux délégués, au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de BNP Paribas (SA), ainsi que l'évolution de ces rémunérations, de ces ratios et des critères de performance de la société.

Ces informations sont fournies sur un historique de cinq ans.

Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas (SA) en France et de ses succursales, continûment présents sur un exercice.

La rémunération due ou attribuée aux salariés inclut la rémunération fixe, la rémunération variable, les primes commerciales, les plans de fidélisation, les primes de participation et d'intéressement, ainsi que les avantages en nature.

Concernant la rémunération due ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux, elle correspond à la rémunération fixe, la rémunération variable, le plan de rémunération à long terme en juste valeur, les rémunérations au titre des mandats d'administrateur, ainsi que les avantages en nature, informations déjà présentées au chapitre 2 de ce document pour les années 2023 et 2024.

L'ensemble de ces rémunérations dues ou attribuées est présenté sur une base brute, hors charges patronales.

Le tableau ci-dessous présente les multiples de rémunération et leurs évolutions pour chaque dirigeant mandataire social.

					Année
	2020	2021	2022 ⁽¹⁾	2023 ⁽²⁾	2024
Performance de la société					
Résultat net avant impôt (en millions d'euros)	9 822	13 637	13 214	11 725	16 188
Évolution N/N-1	- 14 %	39 %	6 %	- 11 %	38 %
Résultat d'exploitation (en millions d'euros)	8 364	12 199	12 564	11 236	15 437
Évolution N/N-1	- 17 %	46 %	13 %	- 11 %	37 %
Bénéfice net par action (en euros)	5,31	7,26	7,80	8,58	9,57
Évolution N/N-1	- 14 %	37 %	7 %	10 %	12 %
Rémunération des salariés					
Rémunération moyenne	88	93	96	99	101
Évolution N/N-1	2 %	6 %	3 %	2 %	2 %
Rémunération médiane	57	59	62	66	67
Évolution N/N-1	2 %	4 %	5 %	5 %	3 %
Président du Conseil d'administration					
Rémunération du Président du CA (en milliers d'euros)	1 013	1 020	1 018	1 020	1 033
Évolution N/N-1	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	12	11	11	10	10
Évolution N/N-1	- 2 %	- 5 %	- 3 %	- 2 %	- 1 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	18	17	16	16	15
Évolution N/N-1	- 2 %	- 3 %	- 5 %	- 5 %	- 1 %
Directeur Général					
Rémunération du DG (en milliers d'euros)	3 756	4 110	4 604	4 402	4 325
Évolution N/N-1	- 3 %	9 %	12 %	- 4 %	- 2 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	43	44	48	45	43
Évolution N/N-1	- 5 %	3 %	8 %	- 7 %	- 4 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	66	69	74	67	64
Évolution N/N-1	- 5 %	6 %	7 %	- 9 %	- 4 %
Yann Gérardin, Directeur Général délégué⁽³⁾					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)		3 924	3 722	3 527	4 164
Évolution N/N-1			- 5 %	- 5 %	18 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés		42	39	36	41
Évolution N/N-1			- 8 %	- 7 %	15 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés		66	60	54	62
Évolution N/N-1			- 10 %	- 10 %	15 %
Thierry Laborde, Directeur Général délégué⁽³⁾					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)		2 323	2 251	2 107	2 448
Évolution N/N-1			- 3 %	- 6 %	16 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés		25	23	21	24
Évolution N/N-1			- 6 %	- 9 %	14 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés		39	36	32	36
Évolution N/N-1			- 8 %	- 11 %	13 %

(1) Les résultats de l'exercice 2022 avaient été recomposés pour prendre en compte l'application des normes IFRS 5 et IFRS 17, afin d'être comparable aux résultats de l'exercice 2023.

(2) Les résultats 2023 sont sur une base comptable.

(3) Les mandats de MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde en tant que Directeurs Généraux délégués ont commencé le 18 mai 2021. Leur rémunération au titre de 2021 a été annualisée à des fins de comparabilité.

Application des dispositions du second alinéa de l'article L.225-45 du Code de commerce

Il n'a pas été nécessaire d'appliquer les dispositions du second alinéa de l'article L.225-45 du Code de commerce en 2024.

AUTRES INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSÉES OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2024, NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Les éléments ci-dessous, relatifs à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, reprennent certaines informations déjà présentées dans ce chapitre ou viennent les compléter.

► RÉMUNÉRATION TOTALE ATTRIBUÉE AU TITRE DE 2024 ET COMPARAISON PAR RAPPORT À 2023

En euros	Jean-Laurent BONNAFÉ		Yann GÉRARDIN		Thierry LABORDE	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Montant de la rémunération fixe	1 843 000	1 843 000	1 500 000	1 800 000	900 000	1 080 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 877 648	1 936 624	1 529 100	1 910 700	902 520	1 090 368
Sous-total	3 720 648	3 779 624	3 029 100	3 710 700	1 802 520	2 170 368
Montant du PRLT (juste valeur) ⁽¹⁾	610 217	462 409	496 650	451 620	297 990	270 972
TOTAL	4 330 865	4 242 033	3 525 750	4 162 320	2 100 510	2 441 340

(1) Ce montant est une valeur estimée au moment de l'attribution. Le montant définitif sera connu au moment du paiement.

Détention d'actions

Le Conseil d'administration a décidé que la quantité minimale de titres que MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde seront tenus de détenir pendant la durée de leurs fonctions sera respectivement de 10 000, 80 000, 30 000 et 20 000 titres. La mise en conformité avec cette obligation, sous forme de détention directe d'actions ou de parts de fonds du Plan d'Épargne Entreprise intégralement investies en actions BNP Paribas, a été réalisée par les quatre intéressés.

Éléments chiffrés de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Le tableau ci-après présente la rémunération brute attribuée au titre de l'exercice ainsi que les rémunérations liées au mandat d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

► TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

En euros		2023	2024
		Montants attribués	Montants attribués
Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Sous-total	950 000	950 000
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	64 758	76 777
	Avantages en nature ⁽¹⁾	5 023	5 951
TOTAL	1 019 781	1 032 728	
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 843 000	1 843 000
	Rémunération variable annuelle	1 877 648	1 936 624
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾	610 217	462 409
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Sous-total	4 330 865	4 242 033
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	64 758	76 777
	Avantages en nature ⁽¹⁾	6 267	6 267
TOTAL	4 401 890	4 325 077	
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 500 000	1 800 000
	Rémunération variable annuelle	1 529 100	1 910 700
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾	496 650	451 620
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Sous-total	3 525 750	4 162 320
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	1 360	1 360
TOTAL	3 527 110	4 163 680	
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	900 000	1 080 000
	Rémunération variable annuelle	902 520	1 090 368
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾	297 990	270 972
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Sous-total	2 100 510	2 441 340
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	6 708	6 708
TOTAL	2 107 218	2 448 048	

(1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent, le cas échéant, d'une voiture de fonction. Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

(2) Valorisation du montant attribué sous certaines conditions de performance.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute versée en 2024 ainsi que les rémunérations liées aux mandats d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

► **TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES EN QUALITÉ DE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

En euros		2023	2024
		Montants versés	Montants versés
Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	64 758	76 777
	Avantages en nature ⁽¹⁾	5 023	5 951
	TOTAL	1 019 781	1 032 728
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 843 000	1 843 000
	Rémunération variable annuelle	1 775 057	1 913 825
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	<i>Néant</i>	<i>375 530</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	<i>386 293</i>	<i>556 739</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>461 683</i>	<i>221 671</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>198 511</i>	<i>206 502</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>223 218</i>	<i>232 430</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>214 434</i>	<i>223 626</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>185 320</i>	<i>97 327</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>105 598</i>	<i>Néant</i>
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	781 000 ⁽²⁾	1 405 800 ⁽²⁾
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	64 758	76 777
	Avantages en nature ⁽¹⁾	6 267	6 267
TOTAL	4 470 082	5 245 669	
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 500 000	1 800 000
	Rémunération variable annuelle	601 354	902 482
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	<i>Néant</i>	<i>305 820</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	<i>320 400</i>	<i>461 781</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>280 954</i>	<i>134 881</i>
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	1 360	1 360
TOTAL	2 102 714	2 703 842	

En euros		2023	2024
		Montants versés	Montants versés
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	900 000	1 080 000
	Rémunération variable annuelle	357 137	538 999
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	Néant	180 504
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	194 616	280 488
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	162 521	78 007
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	6 708	6 708
TOTAL	1 263 845	1 625 707	

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2024 est de 33,5 % (vs. 34 % en 2023).

- (1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent, le cas échéant, d'une voiture de fonction. Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.
- (2) L'application des conditions de performance attachées au PRLT attribué en 2019 a conduit à un versement en 2024 correspondant à 90 % du montant attribué à M. Bonnafé. Pour rappel, l'application des conditions de performance attachées au PRLT attribué en 2018 avait conduit à un versement en 2023 correspondant à 50 % du montant attribué à M. Bonnafé.

► TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AU TITRE DE LEURS PRÉCÉDENTES ACTIVITÉS SALARIÉES PENDANT L'EXERCICE DE LEURS MANDATS

En euros		2023	2024
		Montants versés	Montants versés
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	Néant	Néant
	Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 208 802	930 044
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	103 350	107 175
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	242 426	251 882
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	234 332	243 701
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	314 114	327 286
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	314 580	Néant
	Rémunération à long terme	319 200	473 536
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
Avantages en nature	Néant	Néant	
TOTAL	1 528 002	1 403 580	

(1) Cf. note de bas de tableau en page suivante.

En euros		2023	2024
		Montants versés	Montants versés
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	Néant	Néant
	Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	212 074	196 186
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	35 751	37 074
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	62 052	64 471
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	46 704	48 571
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	44 233	46 070
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	23 334	Néant
	Rémunération à long terme	446 880	473 536
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature	Néant	Néant
	TOTAL	658 954	669 722

(1) Les montants repris ici correspondent aux rémunérations variables différées attribuées au titre des précédentes activités salariées des dirigeants mandataires sociaux, antérieurement à leur mandat.

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2024 est de 33,5 % (vs. 34 % en 2023).

➤ **OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribuée durant l'exercice aux dirigeants mandataires sociaux par la société ou par toute société du Groupe.

➤ **OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été levée durant l'exercice par les dirigeants mandataires sociaux.

➤ **ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE**

Aucune action de performance n'a été attribuée durant l'exercice aux dirigeants mandataires sociaux par la société ou par toute société du Groupe.

➤ **ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Aucune action de performance n'est devenue disponible durant l'exercice pour les dirigeants mandataires sociaux.

➤ **HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS**

Néant.

➤ **HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS DE PERFORMANCE**

Néant.

► **HYPOTHÈSES RETENUES POUR LA VALORISATION À LA DATE D'ATTRIBUTION DU PRLT ATTRIBUÉ EN 2025 ET RATTACHÉ À L'EXERCICE 2024 SELON LA MÉTHODE RETENUE POUR LES COMPTES CONSOLIDÉS**

Valorisation en date d'attribution	Pour rappel	
	PRLT rattaché à l'exercice 2023	PRLT rattaché à l'exercice 2024
Date d'attribution du plan	31/01/2024	03/02/2025
Cours d'ouverture de l'action BNP Paribas	62,45 €	64,18 €
Valeur d'ouverture de l'indice EURO STOXX Banks	121,66	159,54
Taux zéro coupon	Euribor	Euribor
Volatilité de l'action BNP Paribas	23,42 %	22,98 %
Volatilité de l'Indice EURO STOXX Banks	21,66 %	21,16 %
Corrélation entre l'action BNP Paribas et l'indice EURO STOXX Banks	93,00 %	89,04 %
Modèle financier utilisé	Monte-Carlo	Monte-Carlo
Juste valeur du plan à la date d'attribution⁽¹⁾	33,11 %	25,09 %

(1) En pourcentage du montant attribué.

► **HYPOTHÈSES DE VALORISATION⁽¹⁾ DES PRLT ATTRIBUÉS AU COURS DES EXERCICES PRÉCÉDENTS À LA DATE D'ATTRIBUTION ET AU 31 DÉCEMBRE 2024**

	Valeur initiale de l'action à l'attribution	Juste valeur en date d'attribution ⁽³⁾	Valorisation en date de clôture 31/12/2023	Valorisation en date de clôture 31/12/2024
Cours de clôture de l'action BNP Paribas			62,59 €	59,22 €
Valeur de clôture de l'indice EURO STOXX Banks			118,38	146,04
Taux zéro coupon			Euribor	Euribor
Volatilité de l'action BNP Paribas			23,77 %	22,96 %
Volatilité de l'Indice EURO STOXX Banks			22,32 %	21,32 %
Corrélation entre l'action BNP Paribas et l'indice EURO STOXX Banks			93,31 %	89,09 %
Modèle financier utilisé			Monte-Carlo	Monte-Carlo
Juste valeur en fin de période du plan attribué le 4 février 2020	45,27 €⁽²⁾	39,56 %	88,25 %	64,82 %
Juste valeur en fin de période du plan attribué le 4 février 2021	36,83 €⁽²⁾	41,59 %	72,78 %	67,79 %
Juste valeur en fin de période du plan attribué le 7 février 2022	55,13 €⁽²⁾	43,58 %	34,85 %	19,49 %
Juste valeur en fin de période du plan attribué le 6 février 2023	50,98 €⁽²⁾	41,22 %	41,32 %	26,91 %
Juste valeur en fin de période du plan attribué le 31 janvier 2024	58,79 €⁽²⁾	33,11 %		19,18 %

(1) Valorisation selon la méthode retenue pour les comptes consolidés.

(2) La valeur initiale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date d'attribution.

(3) En pourcentage du montant attribué.

► **VALORISATION⁽¹⁾ DES PRLT À LA DATE D'ATTRIBUTION ET AU 31 DÉCEMBRE 2024**

Date d'attribution du plan	04/02/2020		04/02/2021		07/02/2022		06/02/2023		31/01/2024		03/02/2025	
	Date d'échéance du plan		Date d'échéance du plan		Date d'échéance du plan		Date d'échéance du plan		Date d'échéance du plan		Date d'échéance du plan	
Valorisation ⁽¹⁾	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2024	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2024	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2024	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2024	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2024	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2024
Jean LEMIERRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jean-Laurent BONNAFÉ	617 927	1 012 432	649 636	1 058 803	680 720	304 499	759 685	496 024	610 217	353 427	462 409	
Yann GÉRARDIN	-	-	-	-	404 169	180 793	618 300	403 709	496 650	287 651	451 620	
Thierry LABORDE	-	-	-	-	242 502	108 476	370 980	242 226	297 990	172 591	270 972	
TOTAL	617 927	1 012 432	649 636	1 058 803	1 327 391	593 767	1 748 965	1 141 959	1 404 857	813 669	1 185 001	

(1) Valorisation selon la méthode retenue pour les comptes consolidés.

► SITUATION CONTRACTUELLE DÉTAILLÉE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Dirigeants mandataires sociaux en 2024	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnité relative à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration		✓ ⁽¹⁾	✓ ⁽²⁾				✓	✓
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général		✓ ⁽³⁾	✓ ⁽²⁾				✓	✓ ⁽⁴⁾
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	✓ ⁽⁵⁾		✓ ⁽²⁾				✓	✓
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	✓ ⁽⁵⁾		✓ ⁽²⁾				✓	✓

(1) Renonciation au contrat de travail avec effet au 1^{er} décembre 2014 conformément aux dispositions du Code Afep-MEDEF.

(2) MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde bénéficient exclusivement du régime de retraite (article 83 du Code général des impôts) mis en place pour tous les salariés de BNP Paribas (SA).

(3) Renonciation au contrat de travail avec effet au 1^{er} juillet 2012.

(4) Cf. section Convention de non-concurrence.

(5) Contrat de travail suspendu.

ÉTAT RÉCAPITULATIF DES OPÉRATIONS DÉCLARÉES SUR LE TITRE BNP PARIBAS

Opérations des dirigeants mentionnées à l'article L.621-18-2 du Code monétaire et financier sur les titres de la société, visées aux articles 223-22 A à 223-26 du Règlement général de l'AMF, réalisées au cours de l'exercice 2024 et déclarables au sens de la réglementation de l'AMF.

Prénom et Nom Qualité	Opérations réalisées	Description de l'instrument financier	Nature de l'opération	Nombre d'opérations	Montant des opérations (en euros)
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	1	138 948
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	1	141 391
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	2	12 296
Jean LEMIERRE Président	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	3	353 931
Marie-Christine LOMBARD Administratrice	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	1	64 460
Annemarie STRAATHOF Administratrice	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	2	65 455