

Aménagement de la structure de rémunération des mandataires sociaux exécutifs - Décision du Conseil d'administration du 25 février 2016

Synthèse

Les nouvelles règles de l'ABE (Autorité Bancaire Européenne) relatives notamment à la rémunération des mandataires sociaux exécutifs ont été publiées le 21 décembre 2015.

La plupart d'entre elles sont d'application immédiate notamment la nouvelle disposition portant sur les modalités de calcul du ratio dit du 2 pour 1 (la rémunération variable totale ne doit pas dépasser deux fois la rémunération fixe). Elles s'appliquent aux rémunérations qui seront attribuées au titre de l'exercice 2016 à compter du 1er janvier 2017.

Le Conseil d'administration lors de sa séance du 25 février 2016 a examiné ces nouvelles règles fixées par l'ABE. Pour s'y conformer, il a aménagé les composantes de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs. Ainsi leur rémunération variable annuelle et leur Plan de Rémunération à Long Terme (PRLT) sont réduits et les périodes de versement allongées tandis que leur rémunération fixe est augmentée. Le Conseil d'administration a également décidé d'aménager les conditions de performance du PRLT comme évoqué en 2015, afin de prendre en compte aussi bien la surperformance potentielle de l'action BNP Paribas par rapport à ses pairs européens que sa performance intrinsèque.

Au total, l'économie générale de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs reste inchangée.

I - Nouvelles dispositions fixées par l'ABE

1. La rémunération variable totale (annuelle et PRLT) ne doit pas dépasser deux fois la rémunération fixe (le ratio dit du 2 pour 1), conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015 (1) prise en application des dispositions du Code Monétaire et Financier.

Pour le calcul de ce Ratio dit du 2 pour 1, la valeur économique (la valeur comptable en norme IFRS ou juste valeur) à la date d'attribution était jusqu'à présent utilisée afin de valoriser le montant du PRLT attribué comme validée par l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution).

La nouvelle règle de l'ABE impose la prise en compte de la valeur nominale du PRLT pour le calcul de ce ratio dit du 2 pour 1. Cette disposition est d'application immédiate pour les rémunérations qui seront attribuées au titre de l'exercice 2016.

2. Les nouvelles règles portent également à cinq ans (contre trois ans actuellement) la période de différé du versement des rémunérations variables annuelles pour les mandataires sociaux.

Par ailleurs, les nouvelles dispositions introduisent l'obligation de verser au moins la moitié de ces rémunérations variables en actions. Le calendrier des versements différés en actions est désormais décalé à une année par rapport à celui en numéraire, au lieu de six mois actuellement.

Les tableaux en Annexe comparent la structure actuelle de paiement et la nouvelle structure de paiement conforme aux règles de l'ABE.

II - Mise en conformité aux nouvelles dispositions

En conséquence, le Conseil d'administration a décidé de modifier la structure de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs au titre de l'exercice 2016, afin qu'elle soit en conformité avec les nouvelles règles de l'ABE, l'objectif du Conseil d'administration étant de maintenir l'économie générale de la rémunération de ces mêmes mandataires sociaux.

1. La rémunération attribuée se décomposait ainsi :

- une rémunération fixe (base 100)
- une rémunération variable annuelle cible de 150 (soit 150% du montant de la rémunération fixe)
- un PRLT dont la valeur nominale était égale à la rémunération variable annuelle (la valeur économique moyenne du PRLT constatée sur les cinq derniers exercices s'est élevée à 27,19% de la rémunération variable annuelle).

Cette structure sur la base de la valeur économique du PRLT respectait les modalités antérieures du calcul du ratio dit du 2 pour 1.

2. La nouvelle structure de la rémunération applicable au titre de l'exercice 2016 prévoit désormais :

- une rémunération fixe qui évolue pour passer à 125 (soit 125% du montant versé au titre de l'exercice 2015)
- une rémunération variable annuelle dont le montant cible est ramené de 150 à 125 soit le montant de la rémunération fixe applicable au titre de l'exercice 2016 (2).
- un PRLT dont la valeur nominale cible est égale au montant de la rémunération variable annuelle cible applicable au titre de l'exercice 2016.

Cette structure respecte les nouvelles modalités de calcul du ratio dit du 2 pour 1.

III - Aménagement des conditions de performance du PRLT

Par ailleurs, le Conseil d'administration a également décidé comme cela avait été évoqué en 2015 de faire évoluer le dispositif actuel du PRLT dont la durée reste fixée à 5 ans. Ces nouvelles conditions seront mises en œuvre pour les PRLT attribués à compter de 2017. Le PRLT attribué en 2017 concerne l'exercice 2016.

Désormais, le PRLT sera partagé en deux fractions égales, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre sa surperformance potentielle.

1. La première moitié sera conditionnée à la performance intrinsèque. En application de cette condition, aucun versement ne sera effectué au titre des 50% du montant cible si le cours de l'action BNP Paribas n'a pas progressé d'au moins 5 % à l'issue de la période de 5 ans.

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 l'augmenter (3) le tableau ci-dessous indique les coefficients appliqués selon le degré de progression de l'action à l'issue du délai de cinq ans.

Niveau de progression de l'action au terme des 5 ans par rapport au niveau initial	Coefficient appliqué à 50% 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 %

La progression du cours de l'action est mesurée en comparant le cours moyen sur une période de 12 mois précédant la date d'attribution au cours moyen sur une période de 12 mois précédant le terme des 5 ans.

2. La deuxième moitié du PRLT est conditionnée à la surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à ses pairs à l'issue de la période du plan (5ans).

Cette condition consiste en la mesure de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas par rapport à celle de l'indice 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 mesuré sur une période de 12 mois précédant la date d'attribution comparée à la moyenne de ce même indice calculée sur une période de 12 mois qui précède le paiement. Les 50% du montant du PRLT ne seront intégralement versés 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	Conséquence sur 50% du montant attribué
Inférieure ou égale	0
Supérieure ou égale de 5 points	Réduction de 50 %
Supérieure de 5 points à 10 points compris	Réduction de 20%
Supérieure de 10 points	Taux plein

Le montant ainsi déterminé par l'application de chacune des conditions pendant la durée de 5 ans du plan correspond à la rémunération versée dans le cadre du PRLT.

IV - Conclusion

Le Conseil d'administration a modifié les composantes de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs afin de respecter les nouvelles règles de l'ABE. Il a également apporté des aménagements aux conditions de performance du PRLT.

Il a maintenu l'économie générale de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs.

Le tableau ci-dessous compare les deux structures de rémunération avant et après la mise en œuvre des règles de l'ABE. En se plaçant dans les conditions de marché au 4 février 2016, la juste valeur du nouveau PRLT conduirait à un niveau équivalent en valeur à la valeur moyenne sur les cinq dernières années du mécanisme actuel :

Simulation de la structure de rémunération avant et après l'impact des nouvelles règles ABE

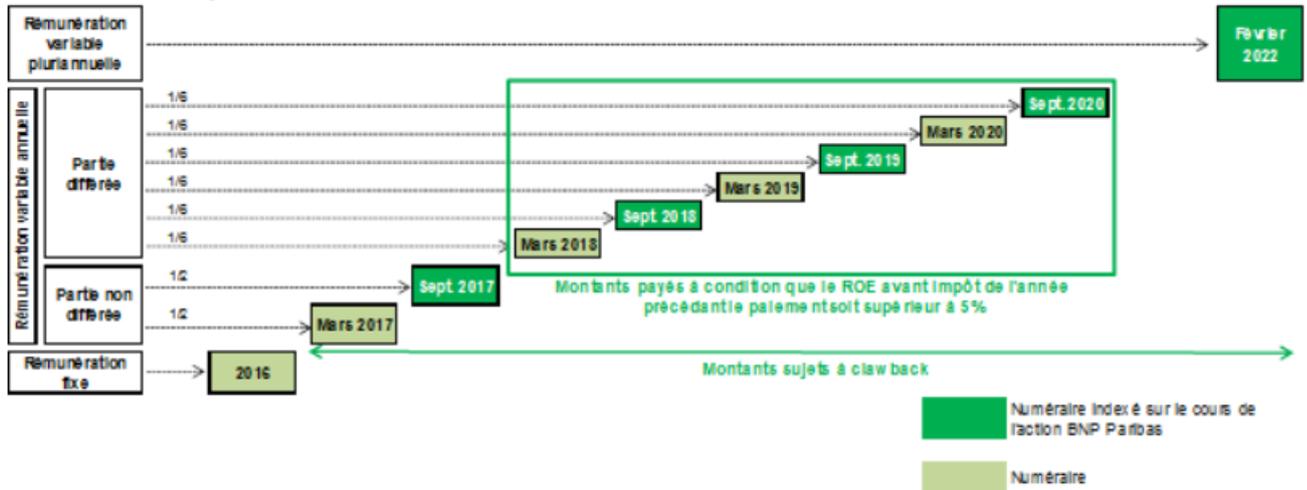
En euros	Jean –Laurent Bonnafé		Philippe Bordenave	
	Avant mise en œuvre des règles ABE	Après mise en œuvre des règles ABE	Avant mise en œuvre des règles ABE*	Après mise en œuvre des règles ABE
Montant de la rémunération fixe	1 250 000	1 562 000	800 000	1 000 000
Montant de la Rémunération variable cible	1 875 000 (différé sur 3 ans)	1 562 000 (différé sur 5 ans)	1 200 000 (différé sur 3 ans)	1 000 000 (différé sur 5 ans)
Sous total	3 125 000	3 124 000	2 000 000	2 000 000
Montant du PRLT (juste valeur)	Juste valeur moyenne*de 27, 19% sur la base d'un montant nominal attribué de 1 875 000	Juste valeur**de 31,70% sur la base d'un montant nominal attribué de 1 562 000	Juste valeur moyenne* de 27, 19% sur la base d'un montant nominal attribué de 1 200 000	Juste valeur **de 31,70% sur la base d'un montant nominal attribué de 1 000 000
	509 813	495 313	326 280	317 000
Total	3 634 813	3 619 313	2 326 280	2 317 000

* juste valeur moyenne sur les 5 derniers exercices

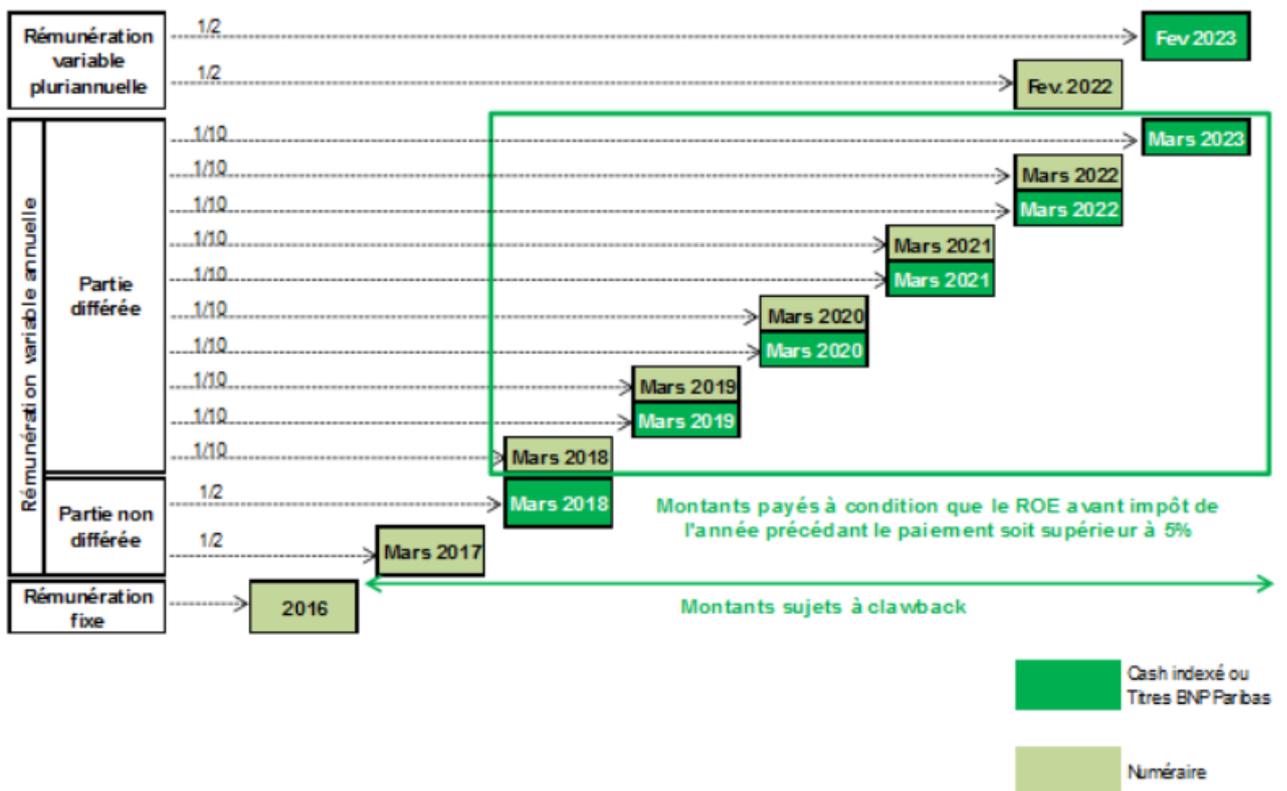
**dans les conditions de marché au 4 février 2016.

Annexe

Structure actuelle de paiement de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs au titre de 2016



Structure de paiement de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs après prise en compte des guidelines de l'EBA au titre de 2016



(1) l'assemblée générale des actionnaires le 13 mai 2015 a autorisé à porter la composante variable de la rémunération individuelle des dirigeants effectifs et des catégories de personnel, incluant les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de BNP Paribas ou du groupe BNP Paribas jusqu'à un maximum de 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de chacune de ces personnes, avec faculté d'appliquer le taux d'actualisation prévu par l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

(2) le montant de la rémunération variable annuelle est plafonné à 150 (soit 120% de la rémunération fixe, contre 180% actuellement)

(3) En toute hypothèse ce coefficient est plafonné à 175% en cas de progression du cours de l'action BNP Paribas supérieure ou égale à 75 % sur la période de 5 ans.