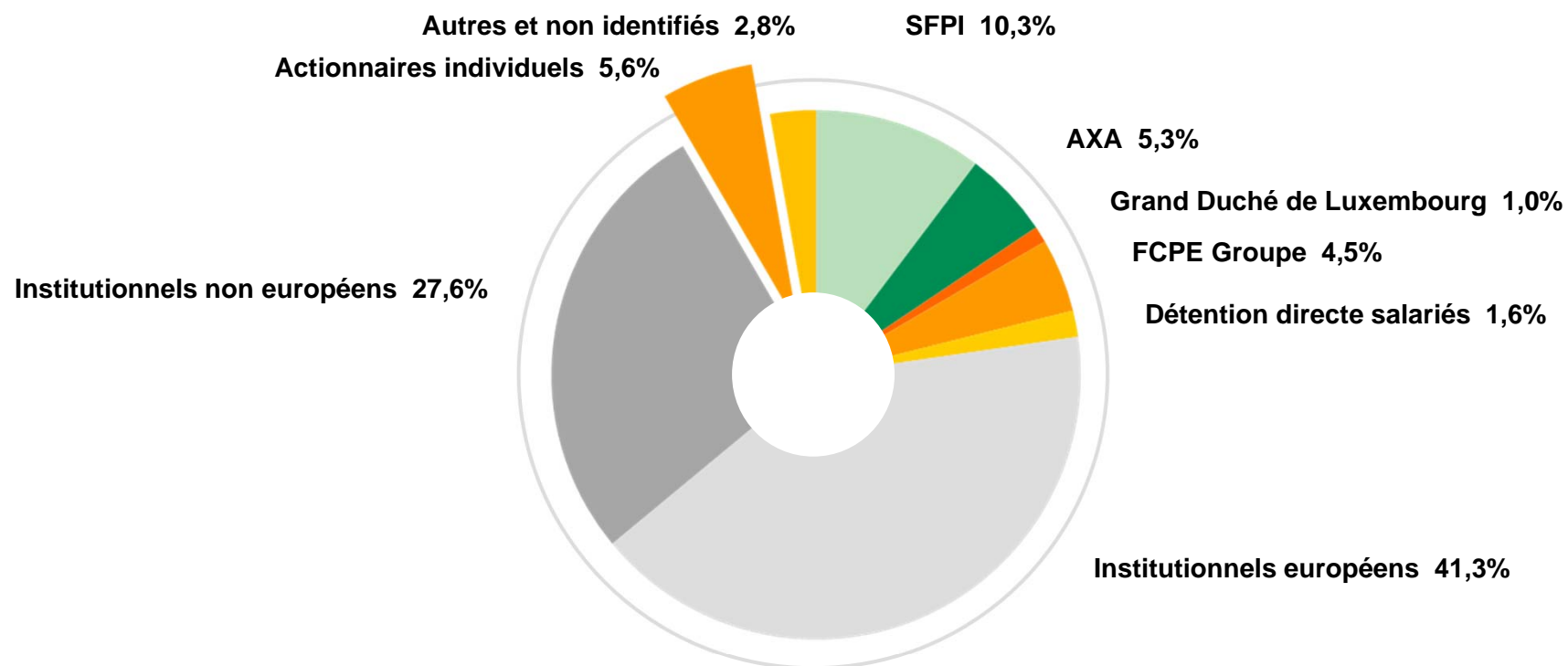

Gouvernement d'entreprise



Structure actionnariale

> Composition de l'actionnariat de BNP Paribas au 31 décembre 2012 (en capital)



- Un titre très liquide, intégré à tous les principaux indices
 - CAC 40, DJ Stoxx 50, DJ Euro Stoxx 50, Global Titans



Gouvernement d'entreprise

Les meilleures pratiques

- Dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général depuis 2003
- Pas de membre du Comex dans les Comités du Conseil depuis 1997
- Comité d'audit créé dès 1994, dont les attributions sont dédoublées entre :
 - Un Comité des Comptes
 - Un Comité du Contrôle Interne, des Risques et de la Conformité
- Engagement par les administrateurs de remettre leur mandat à la disposition du Conseil en cas de changement significatif dans leurs fonctions ou mandats
- 1 action = 1 vote = 1 dividende
 - Pas de droit de vote double
 - Pas de limitation des votes
- Pas de disposition anti OPA ou OPE
- Vote par Internet pré-AG depuis 2004
- Communication immédiate des résultats et de la composition du quorum post-AG



Composition du Conseil d'administration

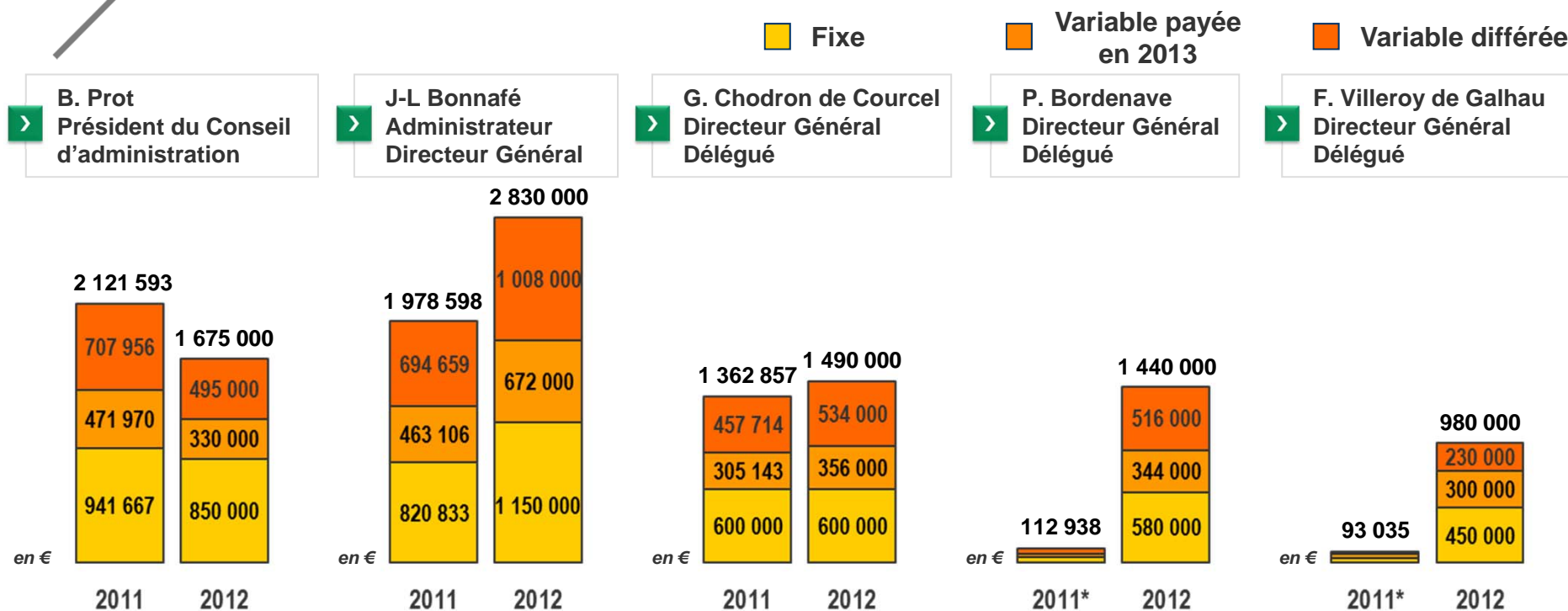
**A l'issue de l'Assemblée Générale du 15 mai 2013,
le Conseil comprend :**

- 14 administrateurs nommés par l'Assemblée Générale
 - Pour 3 ans
 - Représentant 4 nationalités
 - Dont 11 possèdent la qualification d'indépendants selon l'appréciation du Conseil et les critères de Place (soit près de 80% des administrateurs élus par les actionnaires)
 - Dont 5 femmes (soit plus d'un administrateur sur trois parmi ceux élus par les actionnaires)
- 2 administrateurs élus par le personnel
 - Pour 3 ans
 - Non qualifiés d'indépendants par les critères de Place en dépit de leur mode d'élection

**Composition largement conforme aux recommandations de Place :
plus de 50% d'administrateurs indépendants**



Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux



| Rémunération brute | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Résultat net du Groupe | 100 | 124 | 156 | 194 | 208 | 80 | 155 | 209 | 161 | 174 |
| Rémunération totale | 100 | 114 | 130 | 145 | 144 | 46 | 113 | 136 | 118 | 146 |
| Rémunération variable | 100 | 120 | 142 | 163 | 160 | 0 | 105 | 135 | 105 | 135 |
| Rémunération totale moy. | 100 | 114 | 130 | 145 | 144 | 38 | 113 | 136 | 105 | 117 |

* Rémunération pour le seul mois de décembre 2011



Règles de détermination des rémunérations variables pour 2013 (1/2)

| Critères de détermination | % de la RVC ⁽¹⁾ | Baudouin PROT Jean-Laurent BONNAFE Philippe BORDENAVE | % de la RVC ⁽¹⁾ | Georges CHODRON de COURCEL François VILLEROY de GALHAU |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|
| QUANTITATIFS : Critères liés à la performance du Groupe | 37,5% | - Evolution du Bénéfice Net par Action (BNA) | 18,75% | - Evolution du BNA |
| | 37,5% | - Réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation (RBE) | 18,75% | - Evolution du RNAI des activités sous responsabilité |
| QUALITATIFS : Critères personnels | 25,0% | Performance managériale évaluée par le Conseil d'administration en considération des capacités d'anticipation, de décision et d'animation | | |

⁽¹⁾ Rémunération Variable Cible



Règles de détermination des rémunérations variables pour 2013 (2/2)

- Les rémunérations variables cibles (en % du salaire fixe) sont respectivement de :
 - 100% pour M. Baudouin Prot (maximum absolu)
 - 150% pour MM. Jean-Laurent Bonnafé, Georges Chodron de Courcel et Philippe Bordenave
 - 120% pour M. François Villeroy de Galhau
- Les rémunérations seront différées pour 60 % de leur montant, avec un montant minimum de 300.000 euros payable en 2014
- La partie non différée est elle-même pour moitié décalée de 6 mois et indexée sur l'évolution du cours de l'action
- Les montants ainsi différés seront :
 - Répartis sur 2015, 2016 et 2017
 - Soumis à des conditions de rentabilité des fonds propres
 - Indexés pour moitié sur la valeur de l'action

Le Conseil s'assure que le montant de la rémunération variable ainsi que la somme de ses éléments constitutifs sont cohérents avec l'évolution des résultats du Groupe

La Rémunération variable ne peut dépasser 180% de la rémunération fixe ⁽¹⁾

(1) 100% pour le Président



Rémunération conditionnelle à long terme des mandataires sociaux

- Le Conseil d'administration a reconduit en 2013 le plan de rémunération conditionnelle à long terme (5 ans) qu'il avait mis en place dès 2011 pour associer les mandataires sociaux au succès de l'entreprise sur longue période
- Principales caractéristiques du plan :
 - Aucune somme ne serait versée en 2018 si le cours de l'action n'a pas progressé d'au moins 5% par rapport à 2013
 - Même si l'action a progressé de plus de 5%, l'existence d'une rémunération et le montant de cette rémunération sont soumis, chaque année, à la réalisation d'une condition de performance relative par rapport à l'indice des banques de la zone euro
 - La rémunération versée serait fonction de la hausse de l'action constatée sur cinq ans ; elle évoluerait de manière moins que proportionnelle à cette hausse et dans la limite d'un plafond
- Le montant de ce plan est évalué, au moment de l'attribution, à 33% de la rémunération variable attribuée aux mandataires sociaux

