



**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES  
**A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE**  
(ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE)  
**DU 24 MAI 2018**

Le Document de référence et rapport financier annuel 2017 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 6 mars 2018. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/>, et est proposé lors des formalités d'accueil à l'Assemblée. Le présent avis de convocation a également été mis en ligne.

**LE CONSEIL PROPOSE, EN PREMIER LIEU, L'ADOPTION DE DIX HUIT RESOLUTIONS  
PAR L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE**

**PREMIÈRE ET DEUXIEME RESOLUTIONS**

Les deux premières résolutions traitent de l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2017 de BNP Paribas, après lecture des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes.

**TROISIÈME RÉOLUTION**

La troisième résolution propose l'affectation du résultat social de l'exercice 2017 et la mise en paiement du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 3 156,98 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 29 877,01 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 33 033,99 millions d'euros.

Le dividende versé aux actionnaires s'élèverait à 3 771,56 millions d'euros, un montant de 29 262,44 millions d'euros étant alors affecté au report à nouveau ; le taux de distribution s'établirait ainsi à 50,00% des résultats consolidés, en augmentation par rapport à 2017 (taux de distribution de 45% du bénéfice 2016).

Le dividende unitaire de 3,02 euros par action enregistrerait alors une progression de 11,9% par rapport à celui de 2017 (distribué au titre de l'exercice 2016).

Le dividende serait détaché de l'action le 30 mai 2018 pour une mise en paiement en numéraire le 1<sup>er</sup> juin 2018 sur les positions arrêtées le 31 mai 2018 au soir.

**QUATRIÈME RÉOLUTION**

Dans le cadre de la vie courante d'une entreprise, et plus spécialement quand cette dernière est l'élément essentiel d'un groupe de sociétés, des conventions peuvent intervenir directement ou indirectement entre celle-ci et une autre société avec laquelle elle a des dirigeants communs, voire entre la société et ses dirigeants ou encore avec un actionnaire détenant plus de 10% du capital. Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts, ces conventions font l'objet d'une autorisation préalable par le Conseil d'administration, et doivent être approuvées par l'Assemblée des actionnaires après audition du rapport spécial des Commissaires aux comptes en application des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce ; c'est l'objet de la quatrième résolution.

Concernant BNP Paribas, aucune convention nouvelle n'a été conclue au cours de l'exercice 2017.

**CINQUIÈME RÉOLUTION**

Il est proposé aux actionnaires dans la cinquième résolution d'autoriser le Conseil pour 18 mois, à mettre en place un programme de rachat d'actions de la société, jusqu'à détenir au maximum, conformément à la loi, 10 % du capital.

Lesdites acquisitions seraient destinées à remplir plusieurs objectifs, notamment :

- l'attribution ou la cession d'actions :
  - aux salariés dans le cadre de la participation ou de plans d'épargne d'entreprise,
  - aux salariés et/ou aux mandataires sociaux de BNP Paribas ou des sociétés du Groupe dans le cadre de programmes d'options d'achat d'actions ainsi que d'actions gratuites ou toute autre forme d'allocation d'actions ;
- l'échange ou le paiement dans le but de réaliser des opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ;
- l'annulation des actions après autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire (cf. vingt-sixième résolution) ;
- la mise en œuvre d'un contrat de liquidité ;
- la réalisation d'opérations dans le cadre habituel de ses activités commerciales.

Les acquisitions seraient à effectuer par tous moyens, y compris par voie de négociations de blocs ou l'utilisation de produits dérivés.

Le prix d'achat maximum est fixé à 73 euros par action, identique à celui actuellement en vigueur.

Les achats pourraient intervenir à tout moment, **sauf en cas d'offre publique sur les titres de la société.**

Cette autorisation ne pourra être mise en œuvre par le Conseil d'administration qu'après accord préalable de la Banque Centrale Européenne (BCE). De plus, le Conseil d'administration veillera à ce que l'exécution de ces rachats soit menée en conformité avec les exigences prudentielles, telles que fixées par la réglementation et par la BCE.

## SIXIÈME, SEPTIÈME ET HUITIÈME RÉOLUTIONS

Dans les sixième, septième et huitième résolutions, il est demandé à l'Assemblée de renouveler les mandats de Deloitte & Associés, de Mazars et de PricewaterhouseCoopers Audit en qualité de commissaires aux comptes titulaires, ainsi que de renouveler les fonctions de commissaire aux comptes suppléant de la société BEAS ; il est ensuite demandé aux actionnaires de nommer aux fonctions de commissaires aux comptes suppléants M. Charles de Boisriou et M. Jean-Baptiste Deschryver, en remplacement respectivement de M. Michel Barbet-Massin et de M<sup>me</sup> Anik Chaumartin, dont les mandats sont arrivés à expiration. Ces nominations interviendraient pour une durée de 6 exercices, qui expirera à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023.

Les honoraires des commissaires aux comptes sont chaque année détaillés dans le Document de référence et rapport financier annuel ; pour l'édition relative à l'exercice 2017, ces indications se trouvent en note 7k.

## NEUVIÈME, DIXIÈME ET ONZIÈME RÉOLUTIONS

Dans les neuvième, dixième et onzième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de MM. Pierre André de Chalendar et Denis Kessler, ainsi que celui de M<sup>me</sup> Laurence Parisot (cf. biographies en annexe). Ces mandats seraient reconduits pour une durée de trois années, et prendraient dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2021 sur les comptes de l'exercice 2020.

M. Pierre André de Chalendar, 60 ans, est Président Directeur Général de la Compagnie de Saint-Gobain. Il siège au Conseil d'administration de la Banque depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2012. Administrateur indépendant au sens du Code Afep-Medef, il préside le Comité des rémunérations et est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, la compétence industrielle et l'expérience managériale et internationale de M. Pierre André de Chalendar le recommandent pour continuer à exercer avec toute l'indépendance nécessaire ses fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M. Pierre André de Chalendar est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M. Denis Kessler, 66 ans, est Président Directeur Général de SCOR SE. Il siège au Conseil de la Banque depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2000. Président du Comité des comptes, il préside également les séances communes du Comité des comptes et du Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité.

Le Conseil d'administration estime que l'expertise de M. Denis Kessler dans les domaines de l'assurance et de la réassurance participe à la diversité de l'organe social. Il a, entre autres, occupé les fonctions de Vice-Président délégué du MEDEF pendant 4 ans. Par ailleurs, durant ses mandats successifs d'administrateur au sein de BNP Paribas, il a pu montrer son esprit critique.

Le Conseil reconnaît également sa compétence financière et de la gestion des risques, renforcée par ses fonctions de Directeur Général de l'une des sociétés de réassurance mondiales majeures. L'indépendance et l'implication avec lesquelles M. Denis Kessler exerce son mandat et contribue aux travaux du Comité des comptes le recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M. Denis Kessler est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M<sup>me</sup> Laurence Parisot, 58 ans, est Chief Development Officer de Gradiva. M<sup>me</sup> Laurence Parisot a été nommée administratrice de BNP Paribas lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2006. Son expertise en matière de gouvernement d'entreprise (Présidente (8 ans) puis Présidente d'honneur (3 ans) du MEDEF) et sa participation active en tant que membre du Conseil d'administration et membre (depuis 2007) puis Présidente (depuis 2015) du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE de BNP Paribas sont des atouts pour la Banque.

Au titre de son mandat actuel, M<sup>me</sup> Laurence Parisot répond aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration. M<sup>me</sup> Laurence Parisot ne serait plus considérée « stricto sensu » comme indépendante, dans l'hypothèse du renouvellement de son mandat lors de l'Assemblée Générale du 24 mai 2018.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, l'indépendance d'esprit, l'expérience internationale et l'implication avec lesquelles M<sup>me</sup> Laurence Parisot exerce son mandat et contribue aux travaux du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE la recommandent pour continuer à exercer la fonction d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M<sup>me</sup> Laurence Parisot est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

## OBSERVATIONS RELATIVES A LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À l'issue de l'Assemblée Générale du 23 mai 2017 et à la date du 31 décembre 2017, le Conseil d'administration était composé de quatorze administrateurs, dont douze nommés par les actionnaires et deux administrateurs élus par les salariés. La représentation des femmes parmi les administrateurs nommés par les actionnaires était de 41,7 % (5/12). Quatre nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Etats-Unis d'Amérique, France).

**L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2017) : le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise pour définir l'indépendance des administrateurs :**

Critères	Jean LEMIERRE	Jean-Laurent BONNAFÉ	Jacques ASCHENBROICH	Pierre André de CHALENDAR	Monique COHEN	Marion GUILLOU	Denis KESSLER	Nicole MISSON	Laurence PARISOT	Daniela SCHWARZER	Michel TILMANT	Wouter DE PLOEY	Sandrine VERRIER	Fields WICKER-MIURIN
1 Statut de salarié ou de mandataire social au cours des cinq années précédentes	o	o	✓	✓	✓	✓	✓	o	✓	✓	✓	✓	o	✓
2 Existence ou non de mandats croisés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3 Existence ou non de relations d'affaires significatives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4 Existence de lien familial proche avec un mandataire social	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5 Ne pas avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6 Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o <sup>(*)</sup>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7 Statut de l'actionnaire important	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

« ✓ » représente un critère respecté d'indépendance selon les critères Afep-Medef.  
« o » représente un critère non satisfait d'indépendance selon les critères Afep-Medef.  
(\*) Cf. ci-dessous.

Répondent aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration : M<sup>mes</sup> Monique Cohen, Marion Guillou, Laurence Parisot, Daniela Schwarzer, Fields Wicker-Miurin, M. Jacques Aschenbroich, M. Pierre André de Chalendar, M. Wouter De Ploey et M. Michel Tilmant.

Plus précisément, pour M<sup>me</sup> Monique Cohen, MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar et Denis Kessler, le Conseil d'administration a constaté que les relations d'affaires entre BNP Paribas et respectivement (i) Apax Partners, ainsi que les entreprises dans lesquelles Apax Partners détient des participations, (ii) Valeo et son groupe, (iii) Saint-Gobain et son groupe, et (iv) le groupe SCOR SE n'ont pas de caractère significatif (les revenus générés par chacune de ces relations commerciales représentaient moins de 0,5 % des revenus totaux publiés par BNP Paribas).

Enfin, pendant la période de plus de douze années d'exercice du mandat d'administrateur de M. Denis Kessler, trois Directeurs Généraux se sont succédé, chacun d'eux ayant assumé ou assumant la direction effective de la Banque avec sa propre personnalité et ses propres méthodes et pratiques. L'actuel Directeur Général n'est dans cette position que depuis six ans. Le Conseil d'administration a considéré que l'esprit critique dont fait preuve M. Denis Kessler se renouvelle à chaque changement de la direction effective, garantissant ainsi son indépendance. Le Conseil a également tenu compte de la compétence financière de M. Denis Kessler, indispensable à la compréhension des mécanismes bancaires renforcée par ses fonctions de Président-Directeur Général de l'une des sociétés de réassurance mondiales majeures.

Les deux administratrices élues par les salariés, M<sup>mes</sup> Nicole Misson et Sandrine Verrier, ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indépendance selon les critères du Code de gouvernement d'entreprise en dépit de leur statut et de leur mode d'élection qui constituent pourtant une garantie d'indépendance.

Deux administrateurs nommés par les actionnaires, MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, et Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, ne répondent pas aux critères du Code de gouvernement d'entreprise définissant l'administrateur indépendant.

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des trois résolutions relatives à sa composition, le Conseil d'administration comporterait 14 administrateurs dont deux élus par les salariés. Le taux d'administrateurs indépendants s'établirait à 64,3% au regard des critères retenus par le Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef et de l'appréciation du Conseil d'administration pour définir l'indépendance.

Il serait composé de six femmes et de huit hommes, soit une proportion d'administrateurs de sexe féminin de 42,9%, et toujours de 41,7% pour les seules administratrices élues par les Actionnaires. Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 4 sur 14 membres, soit un taux d'internationalisation de 28,6 % (33,3% pour les seuls administrateurs désignés par l'Assemblée Générale).

## **DOUZIÈME, TREIZIÈME, QUATORZIÈME, QUINZIÈME ET SEIZIÈME RÉOLUTIONS**

Les cinq résolutions ici soumises à l'approbation des actionnaires ont toutes trait à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ; elles résultent de l'application de la loi n° 2016-1691 relative « à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique » du 9 décembre 2016 dite Sapin 2.

**Dans les douzième et treizième résolutions**, il est ainsi demandé aux actionnaires, en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, de bien vouloir approuver la politique de rémunération applicable d'une part au Président du Conseil d'administration, d'autre part au Directeur Général et au Directeur Général délégué, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise. Ce rapport est reproduit ci-dessous dans le paragraphe « A) Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux », et figure par ailleurs dans le chapitre 2 de Document de référence et rapport financier annuel 2017, disponible sur le site internet <https://invest.bnpparibas.com/documents-de-reference>. Cette politique a également été mise en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux> dès son adoption par le Conseil. Elle reprend sans modification notable la politique décidée au titre de l'exercice 2017 et présentée lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2017.

Les **quatorzième, quinzième et seizième résolutions** soumettent à l'approbation des actionnaires, en application de l'article L. 225-100 II du Code de commerce, les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2017 à MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, et Philippe Bordenave, Directeur Général délégué. Les montants en ont été déterminés en application de la politique de rémunération votée l'année dernière. Pour chacun de ces dirigeants mandataires sociaux, un tableau présente les mécanismes et montants des éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2017. Il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle de M. Jean-Laurent Bonnafé et de M. Philippe Bordenave au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce.

Ces trois dernières propositions sont soumises au vote délibératif des actionnaires pour la première fois.

Le détail des rémunérations versées ou attribuées au titre de l'exercice 2017 est exposé au chapitre (B) ci-dessous. Ces informations sont également disponibles en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux>.

La loi prévoit en effet de recueillir *ex ante* chaque année au titre de l'année en cours l'approbation de l'Assemblée Générale sur la politique de rémunération concernant les dirigeants mandataires sociaux (cf. : douzième et treizième résolutions), l'application des dispositions ainsi approuvées faisant l'objet l'année suivante d'un vote *ex post* sur les versements effectués et les attributions déterminées selon les principes énoncés un an auparavant. L'Assemblée Générale statue alors (cf. : quatorzième à seizième résolutions) sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur.

### **A) POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 225-37-2 DU CODE DE COMMERCE, LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 24 MAI 2018**

Dans le présent rapport, le Conseil d'administration détaille les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et au Directeur Général Délégué en raison de leurs mandats au sein de BNP Paribas SA.

Les éléments de la politique de rémunération présentés ci-dessous font l'objet de résolutions soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires.

Concernant le Directeur Général et le Directeur Général Délégué, le versement des éléments de rémunération variables au titre de l'exercice antérieur sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments de rémunération du mandataire social concerné dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce. Cette disposition est applicable pour la première fois pour les éléments de rémunération variables et exceptionnels versés ou attribués au titre de l'exercice 2017. Le Président du Conseil d'administration n'est pas concerné par cette disposition, n'étant pas bénéficiaire de rémunérations variables.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux du Groupe est conforme aux dispositions légales applicables et au Code de gouvernance Afep-Medef, ainsi qu'à la Charte de responsabilité de BNP Paribas. La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des rémunérations. Ce Comité est composé de trois administrateurs indépendants et d'un administrateur représentant les salariés.

La définition des modalités de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient compte des objectifs suivants :

- 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, notamment en tenant compte de la dimension RSE dans les critères qualitatifs concourant à la détermination de la rémunération ;
  - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution de la marche de la Banque sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- transparence des rémunérations :
  - exhaustivité : l'ensemble des éléments (fixe, variable annuel, variable pluriannuel) est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
  - équilibre entre les éléments de rémunération qui doivent concourir à l'intérêt général de la Banque et tenir compte des meilleures pratiques de marché et des contraintes légales et réglementaires;
  - intelligibilité de règles stables et exigeantes ;
- attractivité afin de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité du Groupe.

### **I. Rémunération du Président du Conseil d'administration**

Le Président ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou pluriannuelle.

La rémunération fixe du Président s'élève à 950 000 euros bruts.

L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.

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

### **II. Rémunération de la Direction Générale**

La rémunération comprend :

- une partie fixe ;
- une partie variable annuelle ; et
- un plan d'incitation à long terme conditionnel (plan de rémunération à long terme ou PRLT), qui en constitue la partie variable pluriannuelle.

Les niveaux de ces différentes composantes sont définis en considération de références de marché établies sur la base d'enquêtes de rémunération.

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) conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier, spécifiquement applicable aux établissements de crédits.

Conformément à l'alinéa 2 dudit article, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas SA du 13 mai 2015 a décidé que ce plafonnement serait fixé à deux fois le montant de la rémunération fixe ; cette décision sera à nouveau soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires du 24 mai 2018.

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 différés pour une durée d'au moins 5 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 est fixée à 1 562 000 euros bruts.

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général délégué s'élève à 1 000 000 euros bruts.

En cas de désignation d'un nouveau Directeur Général ou d'un nouveau Directeur Général Délégué, le Conseil d'administration, sur proposition du comité des rémunérations, déterminera le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience. Les éléments de rémunérations variables annuelles et pluriannuelles seront fixés en cohérence avec les principes figurant dans le présent rapport.

## 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 dirigeants d'un groupe international de services financiers.

### a) 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 le Directeur Général délégué.

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

Par ailleurs, la rémunération variable annuelle est assortie d'un dispositif de "malus", "claw-back" 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-dessous).

### b) Critères liés à la performance du Groupe (quantitatifs)

Les critères liés à la performance du Groupe portent :

- sur 75 % de la rémunération variable cible ; et
- permettent de calculer la partie correspondante de la rémunération de manière proportionnelle à l'évolution d'indicateurs chiffrés.

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.

Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe, sur la base de 2 critères équipondérés :

- rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de 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).

### c) Critères personnels (qualitatifs)

La part de la rémunération variable liée à l'évaluation qualitative conduite par le Conseil d'administration est d'un maximum de 25% 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 par le Code monétaire et financier depuis 2014 (transposant ainsi la directive européenne CRD 4). Au-delà de la stratégie de la Banque qu'il lui convient d'approuver, 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.

Pour ce faire le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan de transformation, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles et techniques, ainsi que de la RSE et tenant compte du contexte général de l'année considérée.

## ► RECAPITULATIF DES CRITERES DE FIXATION DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

Critères de détermination	% de la rémunération fixe	Directeur Général Directeur Général délégué
<b>QUANTITATIFS</b> Critères liés à la performance du Groupe	37,50 %	• Évolution du Bénéfice Net par Action
	37,50 %	• Réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation
<b>QUALITATIFS</b> Critères personnels	25,00 %	Appréciation au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan de transformation, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles et techniques, ainsi que de la RSE et tenant compte du contexte général de l'année considérée.

d) Plafond

Le Conseil d'administration s'assure de la cohérence du montant de la rémunération variable annuelle avec l'évolution des résultats du Groupe.

En tout état de cause, le montant de la rémunération variable annuelle attribuée pour chacun des mandataires sociaux est plafonné à 120 % de leur rémunération fixe.

e) Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux orientations de l'Autorité Bancaire Européenne 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. 225-100 du Code de commerce, déduction faite des jetons de présence perçus au sein du Groupe pour des entités autres que BNP Paribas SA ;
  - et pour moitié en numéraire, indexé sur la performance du titre BNP Paribas, à l'issue d'une période de rétention d'un an à compter de la date d'attribution (la date d'attribution correspondant à la décision du Conseil d'Administration), soit en mars de l'année suivant l'année d'attribution ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée annuellement par cinquième sur 5 ans, la première échéance n'étant versée qu'à l'issue d'une période de différé d'un an à compter de la date d'attribution de la rémunération variable, sous réserve que le ROE avant impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %. 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 en mars de l'année suivante, à l'issue d'une période de rétention d'un an.

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

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 5 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 la surperformance potentielle par rapport à ses pairs.

a) Première moitié du montant cible : performance intrinsèque de l'action

La première moitié du montant attribué dépend de l'évolution du cours de l'action<sup>1</sup>, 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 5 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 :

Evolution du cours de l'action BNP Paribas au terme des 5 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 %

<sup>1</sup> Les valeurs initiale et finale à retenir pour mesurer la progression du cours de l'action sur 5 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.

Ainsi, la première moitié du montant attribué ne sera intégralement versée au bout des 5 ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20% sur la période de 5 ans. Le montant versé au titre de la première moitié sera en tout état de cause toujours inférieur ou égal à l'évolution du cours de l'action et 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 5 ans.

b) 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 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. 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 %.

<b>Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX Banks</b>	<b>Conséquence sur la deuxième moitié du montant attribué</b>
Inférieure ou égale	Réduction de 100%
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.

c) Plafonds

- 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 13 mai 2015, deux fois la rémunération fixe. Il sera proposé à l'Assemblée Générale du 24 mai 2018 de reconduire ce plafond.
- 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 5 ans.

d) Paiement du PRLT

En application du coefficient mentionné ci-dessus 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 seconde moitié du montant attribué ne pourra en aucun cas dépasser le montant attribué.

Ainsi, aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5% de sa valeur d'attribution.

e) 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.

f) 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, telles qu'elles sont notamment définies en matière de respect du Code de conduite, des règles internes et des réglementations applicables et évaluation et maîtrise des risques applicables aux collaborateurs du Groupe, 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 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.



### **III. Rémunération exceptionnelle**

Aucune rémunération exceptionnelle ne pourra être attribuée au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et au Directeur Général délégué.

### **IV. Avantages en nature**

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable.

### **V. Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions**

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

### **VI. Actions de performance**

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

### **VII. 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. Indemnités de fin de carrière**

Le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général ne perçoivent pas d'indemnité de fin de carrière en cas de départ en retraite.

Le Directeur Général délégué bénéficie des dispositions applicables aux collaborateurs de BNP Paribas SA en matière d'indemnité de fin de carrière en fonction de sa situation contractuelle initiale.

#### **3. Régimes de retraite supplémentaire**

Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies.

Ils bénéficient uniquement du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA.

#### **4. Régimes de prévoyance**

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible offerts aux salariés et mandataires sociaux de BNP Paribas SA en matière d'assurance-décès et invalidité, ainsi que du régime commun de couverture des frais de santé.

Ils bénéficient par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance-décès et invalidité) en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient également du dispositif complémentaire mis 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 liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale au titre de ce régime est assimilée à un avantage en nature.

#### **5. Convention de non concurrence**

Il est rappelé, à titre d'information 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.

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 rémunération variable pluriannuelle) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.

Les dispositions de la convention de non-concurrence s'inscrivent dans le cadre des recommandations du code Afep-Medef.

### **VIII. Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux**

Les mandataires sociaux de BNP Paribas ainsi que leurs conjoints peuvent se voir accorder des prêts.

Ces prêts, constitutifs d'opérations courantes, sont consentis à des conditions normales.

## **B) REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSEES OU ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2017, CONFORMEMENT A LA POLITIQUE DE REMUNERATION APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 23 MAI 2017**

Les éléments de rémunération présentés ci-après sont des montants bruts, avant déduction des charges sociales et des impôts.

### **I. Rémunération du Président non exécutif**

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération fixe de M. Jean Lemierre en qualité de Président s'est élevée à 950 000 euros en 2017.

Le niveau de la rémunération du Président est resté inchangé par rapport à celui de l'exercice 2016.

### **II. La rémunération de la Direction Générale**

#### **1. Rémunération fixe**

##### **► TABLEAU RECAPITULATIF DES REMUNERATIONS FIXES DE LA DIRECTION GENERALE**

<i>En euros</i>	<b>Rémunérations fixes versées en 2017</b>	<b>Commentaires</b>
<b>Jean-Laurent BONNAFE</b>	1 562 000	Dernière augmentation de la rémunération fixe datant du 25 février 2016 effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2016
<b>Philippe BORDENAVE</b>	1 000 000	Dernière augmentation de la rémunération fixe datant du 25 février 2016 effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2016

#### **2. Rémunération variable annuelle**

##### a) Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2017

Le Conseil d'administration du 5 février 2018 a procédé à l'évaluation de la réalisation des objectifs, conformément à la politique de rémunération.

##### Critères liés à la performance du Groupe (quantitatifs)

Le Conseil d'administration a examiné la réalisation de la part quantitative de la rémunération variable annuelle au regard des critères prévus dans la politique de rémunération.

Concernant le critère lié au bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 37,81% pour l'exercice 2017.

Concernant le critère lié à la réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 38,13% pour l'exercice 2017.

##### Critères personnels (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 2017, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis :

- pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- le rôle déterminant joué dans la gestion de la banque et vis-à-vis des clients ;
- le lancement d'un ambitieux plan stratégique visant à accélérer la transformation de l'entreprise dans ses dimensions humaine, organisationnelle et technologique, avec de premières concrétisations dans ce domaine liées à des lancements de plateformes ou d'applications mobiles ou la conclusion de partenariats ;
- la poursuite de la promotion du Code de conduite en renforçant la gouvernance, l'identification des risques, le déploiement des contrôles et des outils, la responsabilisation des collaborateurs et des processus RH et managériaux ;
- la création de la Direction de l'engagement :
  - avec le renforcement des sujets liés à la RSE sur des thèmes tels que le climat et la santé, l'arrêt de relations avec des acteurs dont l'activité principale est liée au gaz ou pétrole de schiste et/ou de pétrole issu des sables bitumineux, l'engagement de neutraliser les émissions de CO2 liées au fonctionnement de l'entreprise ;
  - la forte implication personnelle dans des thèmes sociétaux liés aux jeunes, à la diversité ou à l'inclusion.

- et pour M. Philippe Bordenave, en cohérence avec les appréciations retenues pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- la mise en œuvre du Plan de développement et de transformation 2017-2020 notamment dans ses dimensions financières, de maîtrise de coûts et de déploiement de l'innovation technologique ;
- le déploiement des dispositifs liés aux réformes réglementaires ;
- la réalisation concrète des engagements de la politique RSE du Groupe ;
- la forte implication sur les sujets liés à l'amélioration des systèmes d'information du Groupe.

#### Synthèse

Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, 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 attribuée au titre de 2017 à :

- 1 576 758 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 101 % de sa rémunération variable cible) ;
- 1 009 448 euros pour M. Philippe Bordenave (représentant 101 % de sa rémunération variable cible).

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

En euros		Critères qualitatifs	Critères quantitatifs		Variable décidé par le CA	Rappel du variable cible
			BNPA <sup>(2)</sup> Groupe	RBE <sup>(3)</sup> Groupe		
Jean-Laurent BONNAFE	Poids <sup>(1)</sup>	25,00 %	37,50 %	37,50 %	1 576 758	1 562 000
	Mesure <sup>(1)</sup>	25,00 %	37,81 %	38,13 %		
Philippe BORDENAVE	Poids <sup>(1)</sup>	25,00 %	37,50 %	37,50 %	1 009 448	1 000 000
	Mesure <sup>(1)</sup>	25,00 %	37,81 %	38,13 %		

(1) En pourcentage de la rémunération variable cible.

(2) Rapport du Bénéfice Net par Action (BNPA) de l'exercice à celui de l'exercice précédent.

(3) Pourcentage de réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation (RBE).

#### b) Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas au titre de l'exercice 2017, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur les politiques de rémunération du 21 décembre 2015, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable est différée pendant cinq ans, à raison de un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée pour moitié en mai 2018 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions de l'article L. 225-100 du Code de commerce, déduction faite des jetons de présence perçus au sein du Groupe en 2017 pour des entités autres que BNP Paribas SA ; et pour moitié en mars 2019, indexée sur la performance du titre BNP Paribas ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2019. 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. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2017 sera donc effectué en mars 2024.

En outre, le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant 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 2017 et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2018 au titre des plans antérieurs seront effectivement versées.

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

#### Montants de PRLT attribués en 2018

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 2018.

Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2017.

#### PRLT attribué le 5 février 2018

(montants en euros)	Montant attribué <sup>(*)</sup>	Valorisation du montant attribué en juste valeur <sup>(**)</sup>
Jean-Laurent BONNAFE	1 562 000	479 065
Philippe BORDENAVE	1 000 000	306 700

(\*) Cf. explications ci-dessus.

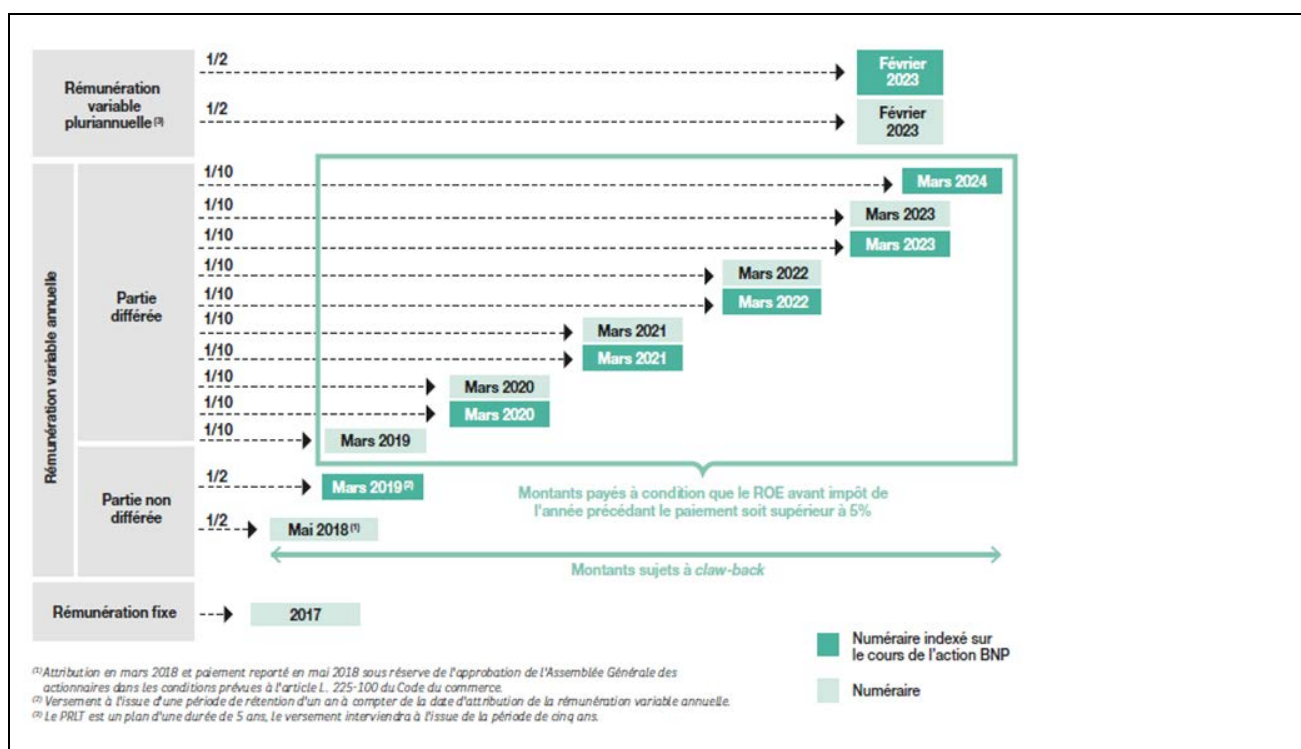
(\*\*) Juste valeur conforme aux normes IFRS de 30,67% du montant attribué. Ce calcul est effectué par un expert indépendant.

#### 4. Synthèse des rémunérations des mandataires sociaux exécutifs en exercice au 31/12/2017

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 différés pour une durée d'au moins 5 ans.

Après application du taux d'actualisation aux montants attribués de rémunérations variables en instruments différés à 5 ans (55,81% conformément à la réglementation applicable (Orientations de l'ABE 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 et le Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2017.

##### a) Répartition dans le temps du versement des rémunérations au titre de 2017



##### b) Rémunération totale attribuée au titre de 2017 et comparaison par rapport à 2016

En euros	Jean-Laurent BONNAFE		Philippe BORDENAVE	
	2016	2017	2016	2017
Montant de la rémunération fixe	1 562 000	1 562 000	1 000 000	1 000 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 651 000	1 576 758	1 057 000	1 009 448
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>3 213 000</b>	<b>3 138 758</b>	<b>2 057 000</b>	<b>2 009 448</b>
Montant du PRLT (juste valeur) (*)	775 767	479 065	496 650	306 700
<b>TOTAL</b>	<b>3 988 767</b>	<b>3 617 823</b>	<b>2 553 650</b>	<b>2 316 148</b>

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

### III. Régimes de retraite supplémentaire

Ni M. Jean Lemierre, ni M. Jean-Laurent Bonnafé, ni M. Philippe Bordenave ne bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies.

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient uniquement du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA. Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise a été, en 2017, de 431 euros par bénéficiaire pour l'année entière.

#### **IV. Régimes de prévoyance**

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible offerts aux salariés et mandataires sociaux de BNP Paribas SA en matière d'assurance-décès et invalidité, ainsi que du régime commun de couverture des frais de santé.

Ils bénéficient par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance-décès et invalidité) en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

Le montant total des cotisations versées par BNP Paribas pour les régimes de prévoyance et la couverture santé s'élève à 3 180 euros par bénéficiaire pour l'année entière.

Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient également du dispositif complémentaire mis 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 liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale au titre de ce régime est assimilée à un avantage en nature.

La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas SA a été de 1 460 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2017.

#### **V. Détention d'actions et conservation d'actions issues de levées d'options**

Le Conseil d'administration a décidé que la quantité minimale de titres que MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé et Philippe Bordenave seront tenus de détenir pendant la durée de leurs fonctions sera respectivement de 10 000, 80 000 et 30 000 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 trois intéressés.

Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées en 2016 et en 2017 à chaque dirigeant mandataire social

<i>En euros</i>		2016	2017
		Montants attribués	Montants attribués
<b>Jean LEMIERRE</b> Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Rémunération variable pluriannuelle	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
	<b>Sous-total</b>	<b>950 000</b>	<b>950 000</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	58 406	62 344
	Avantages en nature <sup>(2)</sup>	3 632	3 632
	<b>TOTAL</b>	<b>1 012 038</b>	<b>1 015 976</b>
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 651 000	1 576 758
	Rémunération variable pluriannuelle <sup>(1)</sup>	775 767	479 065
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	<b>Sous-total</b>	<b>3 988 767</b>	<b>3 617 823</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	58 406	62 344
	Avantages en nature <sup>(2)</sup>	4 626	6 127
	<b>TOTAL</b>	<b>4 051 799</b>	<b>3 686 294</b>
<b>Philippe BORDENAVE</b> Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	1 057 000	1 009 448
	Rémunération variable pluriannuelle <sup>(1)</sup>	496 650	306 700
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	<b>Sous-total</b>	<b>2 553 650</b>	<b>2 316 148</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(2)</sup>	5 308	3 953
	<b>TOTAL</b>	<b>2 558 958</b>	<b>2 320 101</b>

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

(2) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

Tableau récapitulatif des rémunérations versées en 2016 et en 2017 en qualité de dirigeant mandataire social

En euros		2016	2017
		Montants versés	Montants versés
<b>Jean LEMIERRE</b> Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	58 406	62 344
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 632	3 632
	<b>TOTAL</b>	<b>1 012 038</b>	<b>1 015 976</b>
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 653 190	1 468 378
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>Néant</i>	<i>330 200</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>803 649</i>	<i>509 857</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>226 711</i>	<i>282 460</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2013</i>	<i>281 302</i>	<i>345 861</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2012</i>	<i>341 528</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	0 <sup>(2)</sup>	1 354 585 <sup>(3)</sup>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	58 406	62 344
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	4 626	6 127
<b>TOTAL</b>	<b>3 278 222</b>	<b>4 453 434</b>	
<b>Philippe BORDENAVE</b> Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	931 859	837 128
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>Néant</i>	<i>211 400</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>515 178</i>	<i>326 783</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>97 594</i>	<i>121 591</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2013</i>	<i>144 196</i>	<i>177 354</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2012</i>	<i>174 891</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	0 <sup>(2)</sup>	842 194 <sup>(3)</sup>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	5 308	3 953
<b>TOTAL</b>	<b>1 937 167</b>	<b>2 683 275</b>	

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

(2) Les conditions de performance relatives au plan attribué en 2011 n'ont pas été réalisées.

(3) L'application des conditions de performance attachées au PRLT attribué en 2012 ont conduit à un versement en 2017, tant pour Jean-Laurent Bonnafé que pour Philippe Bordenave, correspondant à 117% du montant attribué.

Il est rappelé que le montant attribué est soumis à l'application de deux conditions de performance cumulatives sur une période de cinq ans courant à compter de la date d'attribution. Ainsi, la condition de performance relative (évolution de la valeur de l'action BNP Paribas par rapport à celle de l'Euro Stoxx Banks) a conduit au maintien de 90% du montant attribué. L'application de la condition de performance liée à l'évolution de la valeur de l'action BNP Paribas a conduit à l'application d'un coefficient de revalorisation de 130%, appliqué à 90% du montant attribué.

## DIX-SEPTIEME RÉSOLUTION

La dix-septième résolution, spécifique à l'industrie bancaire, prévoit en application de l'article L511-73 du Code monétaire et financier, une consultation de l'Assemblée Générale sur l'enveloppe globale des rémunérations de toute nature versées durant l'exercice 2017 aux dirigeants effectifs, c'est-à-dire chez BNP Paribas les dirigeants mandataires sociaux, ainsi qu'à certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (*Material Risk Taker* - MRT).

Le Groupe applique, conformément à la réglementation en vigueur, une politique et un encadrement strict des rémunérations visant à limiter la prise de risque et à aligner les rémunérations sur les objectifs à long terme du Groupe, particulièrement en matière de maîtrise des risques. Concernant les MRT, le Groupe veille donc particulièrement :

- à les identifier en fonction des critères définis dans le Règlement délégué de la Commission Européenne<sup>1</sup> (critères qualitatifs et critères quantitatifs liés aux niveaux de rémunération) et de critères internes, sachant que sont inclus dans le périmètre des MRT Groupe, l'ensemble des collaborateurs identifiés exclusivement en raison de leur niveau de rémunération, du fait de leur expertise, sans qu'il soit avéré que leur activité professionnelle ait une incidence sur le profil de risque du Groupe ;
- à différer sur 3 à 5 ans une partie des rémunérations variables qui leur sont attribuées ;
- à soumettre leurs rémunérations variables à l'atteinte de conditions ;
- à indexer une partie de leurs rémunérations variables attribuées sur le cours de bourse de l'action BNP Paribas ou sur les résultats du Groupe ;
- à plafonner leurs rémunérations variables attribuées de manière à respecter le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération<sup>2</sup>.

La politique de rémunération et les montants attribués aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de leur performance 2017 sont précisés dans le Chapitre 2 du Document de référence et rapport financier annuel 2017. Par ailleurs, la politique et les montants de rémunération attribués aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au titre de l'exercice 2017 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2017, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2017 (telles que détaillées dans le rapport sur les rémunérations des MRT mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas). Elles sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2014 (au titre de l'exercice 2013) et 2017 (au titre de l'exercice 2016) pour leurs parties versables en 2017 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2017 avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. Conformément aux obligations réglementaires, en application des règles de différé et d'indexation d'une partie des rémunérations variables attribuées, le montant payé au titre des rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peut être impacté par l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement ainsi que par la non-atteinte des conditions de performance.

En 2016, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 445 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 903 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2017 aux 1 422 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 932 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 655 milliers d'euros contre 625 milliers d'euros en 2016, soit une progression de 4,8%.

<sup>1</sup> **RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 604/2014 DE LA COMMISSION** du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

<sup>2</sup> Tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 13 mai 2015 pour une durée de trois ans et qu'il est proposé de renouveler dans la dix-huitième résolution



## DIX-HUITIEME RÉSOLUTION

La dix-huitième résolution, spécifique à l'industrie bancaire comme la précédente, est relative à la fixation du plafonnement de la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ainsi que des catégories de personnel, incluant les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de BNP Paribas SA ou du groupe BNP Paribas, ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération.

La directive européenne CRD4 du 26 juin 2013<sup>1</sup> concernant l'accès à l'activité et la surveillance prudentielle des établissements de crédit, telle que transposée en droit français dans le Code monétaire et financier et telle que complétée des orientations de l'ABE<sup>2</sup> sur les politiques de rémunérations saines<sup>3</sup>, comporte un volet « gouvernance » qui encadre rigoureusement les politiques de rémunération afin d'éviter de potentielles prises de risques excessives.

Elle prévoit notamment que la composante variable n'excède pas 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne concernée (en droit français, cette disposition a été transposée à l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier). Toutefois, elle précise que les actionnaires peuvent approuver un ratio maximal supérieur à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne concernée. Conformément à l'article L511-79 du Code monétaire et financier, un taux d'actualisation pourra être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale, dès lors que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins cinq ans.

Le Conseil propose donc à l'Assemblée Générale de décider, conformément aux dispositions de la Directive Européenne précitée, que la composante variable de la rémunération des personnes concernées pourra représenter jusqu'à 200 % de leur composante fixe.

La résolution sur laquelle nous vous demandons de vous prononcer concerne les collaborateurs identifiés sur base consolidée au niveau du Groupe tels que définis ci-dessus incluant les dirigeants mandataires sociaux, ainsi que certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise globalement identifiés comme les preneurs de risque ou *Material Risk Takers* (« MRT ») pour le Groupe selon l'ensemble des critères du Règlement Délégué de la Commission Européenne<sup>4</sup> ainsi que des critères complémentaires internes au Groupe.

Au titre de 2017, le nombre de personnes soumises au niveau du Groupe à ces règles de plafonnement est de 1 422 collaborateurs ; environ 40 % de ces collaborateurs ont bénéficié d'une rémunération variable supérieure au montant de leur rémunération fixe et sont donc concernés par le relèvement du ratio, proportion identique à celle de l'année précédente.

En vertu de l'application des critères d'identification des MRT, ces règles de plafonnement s'appliquent à un éventail particulièrement large d'activités et de postes répartis majoritairement au sein des métiers de Corporate and Investment Banking et pour le reste au sein des métiers et entités de Retail Banking et des fonctions de contrôle du Groupe. Elles ne se limitent pas aux seuls collaborateurs exerçant leurs activités sur le territoire de l'Union Européenne.

De taille internationale, présent dans de nombreux pays, le Groupe BNP Paribas agit dans un environnement de forte concurrence où certaines banques ne sont pas soumises aux mêmes règles d'encadrement des rémunérations. La résolution ici proposée tend donc à amoindrir les effets potentiels de la distorsion de concurrence qui ne manquerait sinon pas de se produire au détriment de l'intérêt à long terme des actionnaires, en permettant à la Banque de recruter et de retenir les meilleurs talents. Cette résolution est également conforme à la pratique générale des établissements bancaires européens, rendue nécessaire particulièrement en dehors des frontières de l'Union Européenne où les établissements concurrents locaux n'appliquent aucune règle de plafonnement des rémunérations.

Les rémunérations variables attribuées, qui sont soumises à ces règles de plafonnement, sont par ailleurs strictement encadrées et alignées sur les intérêts à long terme du Groupe et des actionnaires (une partie des rémunérations variables attribuées donne lieu à des versements différés sur une durée pouvant aller de 3 ans à 5 ans pour certains collaborateurs, le paiement de chaque fraction annuelle est soumis à l'atteinte de conditions et une partie de la rémunération variable attribuée est indexée sur la performance de l'action BNP Paribas ou d'instruments assimilés tels que prévus par la réglementation) et seront compatibles avec le maintien d'une assise financière saine.

Ainsi que requis par les Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines (§42), la résolution vise l'ensemble du Groupe BNP Paribas afin de permettre le relèvement du ratio dans l'ensemble des filiales du Groupe concernées, sous réserve des dispositions réglementaires applicables dans leur pays d'implantation et le cas échéant, de l'approbation dudit relèvement par leurs assemblées générales respectives.

La résolution que nous vous soumettons aujourd'hui vient en renouvellement de l'autorisation de même nature accordée par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015, arrivant à échéance ; elle serait renouvelée également pour une période de 3 ans, soit jusqu'à l'Assemblée Générale qui statuera en 2021 sur les comptes de l'exercice 2020. Dans l'hypothèse où le nombre de collaborateurs concernés varierait substantiellement au regard des effectifs globaux du Groupe et indépendamment des éventuelles évolutions des obligations réglementaires ou si les rémunérations attribuées en application de cette résolution n'étaient plus compatibles avec le maintien d'une assise financière saine, le Conseil soumettrait à l'Assemblée Générale Ordinaire une résolution adaptée à la nouvelle situation avant l'échéance mentionnée au présent paragraphe.

<sup>1</sup> 2013/36/UE

<sup>2</sup> ABE : *Autorité Bancaire Européenne*

<sup>3</sup> Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines EBA/GL/2015/22

<sup>4</sup> RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 604/2014 DE LA COMMISSION du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement

Il est rappelé par ailleurs que les rémunérations attribuées à ces collaborateurs font l'objet d'un rapport mis en ligne chaque année sur le site internet de BNP Paribas dans lequel il est notamment fait mention du pourcentage de collaborateurs ayant effectivement bénéficié de ce relèvement.

Le Conseil d'administration attire l'attention des actionnaires sur le fait que cette résolution doit être approuvée à une majorité qualifiée dépendant du quorum final atteint lors du vote en Assemblée.

Il est ainsi nécessaire de rassembler :

- 2/3 des votes des actionnaires si le quorum est supérieur ou égal à 50 % ;
- 75 % des votes des actionnaires si le quorum est inférieur à 50 %.

Il est rappelé par ailleurs que les collaborateurs identifiés comme MRT ne sont pas autorisés à voter pour cette résolution.

Le Conseil rappelle également que l'abstention est assimilée par la loi française à un vote contre la résolution proposée.

## LE CONSEIL PROPOSE, EN SECOND LIEU, L'ADOPTION DE DIX RESOLUTIONS PAR L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE.

Les résolutions n 19 à 24 ont pour objet de doter votre société de la souplesse nécessaire à la gestion de sa structure financière tout en respectant des limites destinées à encadrer une éventuelle dilution.

*Il est en outre précisé dans les résolutions d'augmentation de capital que pendant toute période d'offre publique sur le titre BNP Paribas, le Conseil d'administration ne sera pas autorisé à décider une augmentation de capital en vertu des délégations que ces résolutions soumettent à votre approbation.*

Ces résolutions se répartissent entre augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription d'une part et avec suppression du droit préférentiel de souscription d'autre part, avec une double limite :

- **L'ensemble des augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription** ne peut dépasser 240 millions d'euros, **soit moins de 10 % du capital social existant à ce jour** (vingt-deuxième résolution) ;
- **L'ensemble des augmentations de capital avec ou sans droit préférentiel de souscription** ne peut dépasser 1 milliard d'euros, **soit environ 40% du capital existant à ce jour** (vingt-quatrième résolution).

### DIX-NEUVIEME RESOLUTION

Il est demandé à l'Assemblée générale par la dix-neuvième résolution d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre, avec maintien du droit préférentiel de souscription. Il s'agit ici du renouvellement de l'autorisation de même nature donnée par l'Assemblée qui s'est tenue en 2016 et arrive prochainement à échéance.

Le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 1 milliard d'euros ; ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **40% du capital existant à ce jour**. La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

### VINGTIEME RESOLUTION

La vingtième résolution propose à l'Assemblée générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration, à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre avec suppression du droit préférentiel de souscription. Un droit de priorité pourra être conféré aux actionnaires sur tout ou partie de l'émission.

Il s'agit de permettre à la Banque de se financer en dotant le Conseil d'administration de la souplesse et de la réactivité nécessaires pour saisir à bref délai des conditions de marché optimales.

Il est précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 240 millions d'euros. Ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **9,6 % du capital existant à ce jour**. De plus, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le prix d'émission devra être au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant la fixation du prix de souscription moins 5 %, **garantissant ainsi la référence aux conditions du marché**.

Il est enfin précisé que la présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

### VINGT-ET-UNIEME RESOLUTION

Il est ici demandé aux actionnaires d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires ainsi que de valeurs mobilières donnant accès au capital, avec suppression du droit préférentiel de souscription, en vue de rémunérer des titres qui seraient apportés à BNP Paribas. Le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées est fixé à 10% du capital social à la date de la décision du Conseil d'administration.

L'adoption de cette résolution donnerait à BNP Paribas les moyens d'une réactivité accrue et augmenterait donc ses capacités de négociation, tous facteurs favorables aux intérêts des actionnaires ; elle conférerait à la Banque la souplesse nécessaire pour mener à bien des opérations de croissance externe sans impact sur sa trésorerie. Comme le prévoit la loi, le Conseil d'administration procéderait à l'approbation de l'évaluation des apports après avoir pris connaissance du rapport des Commissaires aux apports ; ce rapport serait communiqué aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale suivante.

La présente délégation priverait d'effet toute délégation antérieure de même nature pour le solde non utilisé à ce jour.

## VINGT-DEUXIEME RESOLUTION

Afin de limiter la dilution résultant de l'emploi éventuel d'une ou plusieurs des autorisations d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription, il est en outre demandé à l'Assemblée dans la vingt-deuxième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations comportant la suppression du droit préférentiel de souscription, conférées par les vingtième et vingt-et-unième résolutions, ne puisse en tout état de cause être supérieur à 240 millions d'euros (**9,6 % du capital existant à ce jour**).

## VINGT-TROISIEME RESOLUTION

La vingtième-troisième résolution prévoit que le Conseil d'administration serait autorisé à augmenter le capital social par incorporation de réserves, de bénéfices, de primes d'émission ou d'apport, et ce dans la limite d'un montant nominal maximum de 1 milliard d'euros. Cette opération se traduirait alors par la création et l'attribution gratuite d'actions et/ou par élévation du nominal des actions existantes.

## VINGT-QUATRIEME RESOLUTION

Il est enfin indiqué aux actionnaires dans la vingt-quatrième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations, avec ou sans suppression du droit préférentiel de souscription, conférées par les dix-neuvième à vingt-et-unième résolutions, ne pourra en tout état de cause être supérieur à 1 milliard d'euros (soit environ **40 % du capital existant à ce jour**).

## VINGT-CINQUIEME RESOLUTION

Cette résolution est rendue obligatoire par la présentation à l'Assemblée Générale des autorisations financières. Elle propose à l'Assemblée Générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à réaliser des opérations réservées aux adhérents du Plan d'Épargne d'Entreprise du Groupe BNP Paribas pour un montant nominal maximum de 46 millions d'euros. Cette autorisation entraînerait la suppression du droit préférentiel de souscription. Ce montant de 46 millions d'euros représente 23 millions d'actions ordinaires, soit 1,84 % du capital existant à ce jour, et donc moins de 1 % par an en moyenne. Cette autorisation se substituerait à toute autre autorisation de même nature actuellement en vigueur.

À ce jour, compte tenu du niveau des fonds propres dont dispose la Banque, la Direction Générale a indiqué au Conseil d'administration qu'elle ne souhaite pas procéder à une telle opération.

## VINGT-SIXIEME RESOLUTION

Il est ici demandé à l'Assemblée d'autoriser le Conseil, pour une durée de 18 mois, à annuler, par voie de réduction du capital social, tout ou partie de ses actions, détenues par votre société ou acquises dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale Ordinaire, dans la limite de 10 % du capital existant à la date de l'opération, par période de 24 mois. La présente autorisation se substitue à celle accordée par la dix-septième résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2017.

## VINGT-SEPTIEME RESOLUTION

Compte tenu des enjeux majeurs de transformation au sein du secteur bancaire, le Conseil d'administration a examiné le meilleur moyen d'assurer l'efficacité, l'équilibre, la stabilité, et la visibilité de la gouvernance.

Dans l'intérêt de l'entreprise et des actionnaires, le Conseil d'administration propose de relever la limite d'âge des Dirigeants mandataires sociaux de quatre ans pour le Président et de deux ans pour le Directeur Général ainsi que de permettre au Conseil d'administration, comme pour les autres Dirigeants mandataires sociaux, de prolonger d'un an la limite d'âge du Directeur Général délégué. Les limites d'âge seraient ainsi fixées respectivement à 72 ans pour le Président et à 65 ans pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué, en donnant au Conseil d'administration la faculté de prolonger leurs fonctions d'un an supplémentaire.

Cette mesure permettra de disposer de plus de flexibilité pour préparer les transitions futures.

## VINGT-HUITIEME RESOLUTION

Cette proposition usuelle concerne la délivrance des pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des publications et des formalités légales de la présente Assemblée.

## VOTE DES ACTIONNAIRES SUR LA REMUNERATION INDIVIDUELLE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 225-100 DU CODE DE COMMERCE

Les éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2017 à chaque dirigeant mandataire social soumis au vote des actionnaires sont les suivants :

### *Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice à M. Jean LEMIERRE soumis au vote des actionnaires (montants en euros)*

2017 Commentaires		
<b>Jean LEMIERRE - Président du Conseil d'administration</b>		
Rémunération fixe due au titre de l'exercice	950 000	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 attribuée au titre de l'exercice	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable annuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable pluriannuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Jetons de présence	62 344	M. Jean LEMIERRE ne perçoit pas de jetons de présence au titre des mandats qu'il exerce dans les sociétés du Groupe, à l'exception de son mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.
Rémunération exceptionnelle	Néant	M. Jean LEMIERRE n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle au cours de l'exercice.
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	Aucune option n'a été attribuée à M. Jean LEMIERRE au cours de l'exercice.
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Aucune action de performance n'a été attribuée à M. Jean LEMIERRE au cours de l'exercice.
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	431	M. Jean LEMIERRE bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA. Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Jean LEMIERRE a été, en 2017, de 431 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 180	M. Jean LEMIERRE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés et mandataires sociaux de BNP Paribas SA. Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA. Ce montant correspond aux sommes perçues.
Avantages de toute nature	3 632	M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction et d'un téléphone portable.
<b>TOTAL</b>	<b>1 019 587</b>	

**Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice à M. Jean-Laurent BONNAFÉ soumis au vote des actionnaires (montants en euros)**

<b>2017 Commentaires</b>		
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ - Directeur Général</b>		
Rémunération fixe due au titre de l'exercice	1 562 000	La rémunération de M. Jean-Laurent BONNAFÉ est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. Cette rémunération fixe a été augmentée conformément à la décision du Conseil d'administration en date du 25 février 2016
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice <sup>1</sup>	1 576 758	<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. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>• pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible).</li> </ul> <p>Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, et de l'évolution des résultats du Groupe, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ au titre de 2017 à 1 576 758 euros, soit 101 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2018, déduction faite des jetons de présence perçus au sein du Groupe en 2017 pour des entités du Groupe autres que BNP Paribas SA ; et pour moitié en mars 2019, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</li> <li>• la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2019 ; 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 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 %.</li> </ul>
Programme de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	479 065	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 5 février 2018 et rattaché à l'exercice 2017 s'établit à 479 065 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 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>
Jetons de présence	62 344	M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne perçoit pas de jetons de présence au titre des mandats qu'il exerce dans les sociétés du Groupe, à l'exception de son mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.
Rémunération exceptionnelle	Néant	M. Jean-Laurent BONNAFÉ n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle au cours de l'exercice.
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	Aucune option n'a été attribuée à M. Jean-Laurent BONNAFÉ au cours de l'exercice.
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Aucune action de performance n'a été attribuée à M. Jean-Laurent BONNAFÉ au cours de l'exercice.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	

<sup>1</sup> Versement conditionné à l'approbation de l'assemblée générale du 24 mai 2018 en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce.

Indemnité de non-concurrence	Néant	<p>Au titre de la convention de non concurrence conclue en date du 25 février 2016, et sous réserve des conditions détaillées ci-dessous, il a été convenu que M. Jean-Laurent BONNAFÉ percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors rémunération variable pluriannuelle) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.</p> <p>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.</p>
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	431	M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA. Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ a été, en 2017, de 431 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 180	M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés et mandataires sociaux de BNP Paribas SA. Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.
Avantages de toute nature	6 127	M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie professionnelle du Comex.
<b>TOTAL</b>	<b>3 689 905</b>	

**Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice à M. Philippe BORDENAVE soumis au vote des actionnaires (montants en euros)**

<b>2017 Commentaires</b>		
<b>Philippe BORDENAVE - Directeur Général délégué</b>		
Rémunération fixe due au titre de l'exercice	1 000 000	La rémunération de M. Philippe BORDENAVE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La rémunération fixe annuelle de M. Philippe BORDENAVE a été portée à 1 000 000 euros à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016.
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice <sup>1</sup>	1 009 448	<p>La rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE 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. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>• pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible).</li> </ul> <p>Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, et de l'évolution des résultats du Groupe, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE au titre de 2017 à 1 009 448 euros, soit 101 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2018, déduction faite des jetons de présence perçus au sein du Groupe en 2017 pour des entités du Groupe autres que BNP Paribas SA ; et pour moitié en mars 2019, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</li> <li>• la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2019 ; 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 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 %.</li> </ul>
Programme de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	306 700	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 5 février 2018 et rattaché à l'exercice 2017 s'établit à 306 700 euros pour M. Philippe BORDENAVE.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 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>
Jetons de présence	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne perçoit pas de jetons de présence au titre des mandats qu'il exerce dans les sociétés du Groupe.
Rémunération exceptionnelle	Néant	M. Philippe BORDENAVE n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle au cours de l'exercice.
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	Aucune option n'a été attribuée à M. Philippe BORDENAVE au cours de l'exercice.
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Aucune action de performance n'a été attribuée à M. Philippe BORDENAVE au cours de l'exercice.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	431	Les mandataires sociaux bénéficient du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code Général des Impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA. Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Philippe BORDENAVE a été, en 2017, de 431 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 180	M. Philippe BORDENAVE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés et mandataires sociaux de BNP Paribas SA. Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.
Avantages de toute nature	3 953	M. Philippe BORDENAVE dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex.
<b>TOTAL</b>	<b>2 323 712</b>	

<sup>1</sup> Versement conditionné à l'approbation de l'assemblée générale du 24 mai 2018 en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce.