



BNP PARIBAS

**ASSEMBLEE
GENERALE**

19 mai 2020

QUESTIONS ECRITES POSEES PAR LE FIR (Forum de l'Investissement Responsable)

THEME « ENVIRONNEMENT »

1^{ère} question :

Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2°C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?

Réponse du Conseil d'administration :

Dès 2015, BNP Paribas a inscrit l'exercice de sa responsabilité environnementale dans la dynamique des objectifs de l'Accord de Paris. Cet engagement a été réaffirmé en 2019 par la signature du *Collective Commitment to Climate Action*¹ de l'ONU qui engage les banques signataires à aligner leurs activités de financement avec l'Accord de Paris, et ainsi à limiter l'augmentation de la température mondiale bien en deçà de 2°C.

BNP Paribas a déjà pris des mesures très restrictives pour diminuer son soutien aux énergies fossiles et va mener en 2020 des travaux visant à permettre le pilotage de son portefeuille de crédits en ligne avec l'accord de Paris :

- dans le secteur du charbon, BNP Paribas ne finance plus depuis 2017 de nouveaux projets de mines ou de centrales à charbon. En novembre 2019, BNP Paribas a franchi une étape supplémentaire en devenant l'une des 4 banques au monde à annoncer un calendrier de sortie du secteur du charbon thermique pour l'ensemble de ses activités de financement, d'ici à 2030 pour les pays de l'Union Européenne (objectif élargi à l'ensemble des pays de l'OCDE le 11 mai 2020), et d'ici à 2040 pour le reste du monde². De plus, la banque ne financera plus les producteurs d'électricité qui planifient de nouvelles capacités de charbon et n'acceptera plus de nouveau client dont la part du chiffre d'affaires liée au charbon est supérieure à 25% ;
- dans les secteurs du pétrole et du gaz, BNP Paribas a décidé en 2017 l'arrêt des relations avec les acteurs spécialistes du pétrole et gaz de schiste et du pétrole tirés de sables bitumineux, l'arrêt du financement de projets majoritairement dédiés au transport et à l'exportation de ces hydrocarbures, et l'exclusion des projets d'exploration ou de production de gaz et pétrole en Arctique³.

Ces décisions, qui ont déjà conduit à placer 418 entreprises sur une liste de surveillance et d'exclusion, font de la banque, qui se situe par ailleurs au 3^{ème} rang mondial pour le financement de projets d'électricité renouvelable, le seul acteur du secteur qui ait une stratégie de transition énergétique aussi affirmée.

Plus largement, afin de piloter son portefeuille de crédits en ligne avec l'accord de Paris, BNP Paribas collabore depuis 2018 avec 4 autres banques internationales à l'établissement d'une méthodologie commune et d'outils de mesure robustes. En 2020, sur la base de cette méthodologie, le Groupe calculera le profil de son portefeuille dans les secteurs fortement émetteurs de gaz à effet de serre et définira des indicateurs de pilotage et des plans d'action pour garantir une gestion dynamique.

¹ *Collective Commitment to Climate Action*

² *BNP Paribas annonce un calendrier de sortie complète du charbon et rehausse ses objectifs de financement des énergies renouvelables* (communiqué de presse)

³ *BNP Paribas accélère en faveur de la transition énergétique et prend de nouvelles mesures* (communiqué de presse) ; *Unconventional Oil & Gas – Sector Policy*

2^{ème} question :

Comment vos CapEx / plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?

Réponse du Conseil d'administration :

BNP Paribas place le financement de la transition énergétique au cœur de sa stratégie.

Ainsi, le Plan Stratégique 2017-2020 reconnaît-il l'Engagement d'entreprise comme l'une des trois priorités du Groupe⁴ et met en exergue les montants consacrés au financement des énergies renouvelables (15,9 milliards € à fin 2019). Cet engagement en faveur du climat est également exprimé dans le *Manifeste de l'Engagement 2020*⁵ et dans la « Raison d'Etre » du Groupe.

La volonté de la Banque d'aligner son activité avec les objectifs de l'accord de Paris se traduit dans le tableau de pilotage de la RSE, qui comprend un indicateur sur le montant des financements consacrés aux énergies renouvelables, avec un objectif de 18 milliards € d'ici à fin 2021.

L'atteinte de cet objectif fait partie des critères de versement de 20% de la rémunération variable différée de 7 330 collaborateurs clés et de 10% de la rémunération variable annuelle des mandataires sociaux exécutifs, démontrant l'implication du Conseil d'Administration et de la Direction Générale dans la lutte contre le changement climatique.

3^{ème} question :

Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?

Réponse du Conseil d'administration :

BNP Paribas considère la protection de la biodiversité comme un enjeu important, identifié comme tel dans la matrice de matérialité⁶ du Groupe. Bien que les impacts directs de la Banque sur cette thématique soient limités du fait de la nature de ses activités opérationnelles, elle a mis en place des mesures pour réduire ces derniers, à l'instar d'une politique papier responsable⁷ contribuant à la protection des écosystèmes forestiers, ou encore de l'arrêt de l'utilisation de plastiques à usage unique⁸, contribuant à la protection des écosystèmes marins.

Le Groupe s'est également saisi des enjeux de biodiversité liés à ses activités de financement et d'investissement. Ainsi, BNP Paribas a intégré des critères relatifs à la préservation des écosystèmes dans ses politiques de financement dans les secteurs de l'huile de palme⁹, de la pâte à papier¹⁰ et de l'agriculture¹¹ par exemple.

Cet engagement en faveur de la protection de la biodiversité, tant terrestre que marine, a été renforcé en 2019 :

- d'abord, avec le dialogue engagé avec les clients du Groupe opérant au Brésil, compte tenu de l'importance des biotopes de l'Amazonie (forêt primaire) et du Cerrado (savane) dans la biodiversité mondiale. Les entreprises de négoce de matières premières agricoles clientes du Groupe ont également été interrogées sur les mécanismes de traçabilité qu'ils ont mis en place pour lutter contre la déforestation illégale¹² ;
- ensuite, à travers l'engagement public pris par BNP Paribas en matière de protection de l'océan en septembre 2019. Cet engagement se traduit d'une part par l'encadrement des financements du Groupe d'activités pouvant avoir un impact sur la biodiversité océanique et, d'autre part par un soutien proactif aux initiatives contribuant à une économie durable, respectueuse des écosystèmes marins et des hommes.

⁴ *Document d'Enregistrement Universel 2019* (p. 576)

⁵ *Manifeste de l'Engagement 2020 de BNP Paribas*

⁶ *Document d'Enregistrement Universel 2019* (p. 578)

⁷ *Document d'Enregistrement Universel 2019* (p. 566)

⁸ *Document d'Enregistrement Universel 2019* (p. 564)

⁹ *Sector Policy - Palm Oil*

¹⁰ *Sector Policy - Wood Pulp*

¹¹ *Agriculture Sector Policy*

¹² *Document d'Enregistrement Universel 2019* (p. 531)

BNP Paribas soutient également la recherche sur la biodiversité, par l'intermédiaire de sa Fondation d'entreprise et de son programme *Climate & Biodiversity Initiative* qui permis de soutenir 27 projets de recherche pilotés par des chercheurs, professeurs et ingénieurs, à hauteur de 18 millions d'euros depuis son lancement.

THEME « SOCIAL »

4^{ème} question :

La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?

Réponse du Conseil d'administration :

BNPP a adopté un ensemble de mesures destinées à préserver l'écosystème auquel ses fournisseurs participent et à assurer le rôle de la Banque dans le soutien de l'économie. Dans cet esprit, plusieurs actions ont été engagées afin de faciliter le règlement des sommes dues aux fournisseurs : instructions internes pour accélérer la validation et le paiement des factures quels que soient leur montant et leur date d'échéance, contacts proactifs engagés avec les fournisseurs pour fluidifier le processus de paiement et apprécier les difficultés éventuelles des plus fragiles, recours intensifié à la numérisation des factures.

Ces mesures s'inscrivent à l'intérieur d'une politique générale exceptionnelle destinée à être suivie par l'ensemble des entités du Groupe en France et à l'étranger. Leurs effets sont régulièrement mesurés afin de les adapter si nécessaire. Les mesures les plus efficaces pourront le cas échéant être pérennisées.

5^{ème} question :

Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXI^e siècle qui bouleversent votre industrie ?

Réponse du Conseil d'administration :

En tant qu'employeur responsable, BNP Paribas a un rôle à jouer dans le développement des compétences de demain et de l'employabilité. Dès 2016, le Groupe a ainsi initié un plan stratégique de transformation RH ambitieux qui, en parallèle de la stratégie client, place le collaborateur comme premier acteur de son accompagnement et développement professionnel.

Ce plan stratégique vise l'identification des compétences et l'anticipation des besoins en compétences futures afin d'assurer l'employabilité des personnels et supporter la transformation permanente de nos métiers sur les plans tant technologique qu'humain.

A l'échelle du Groupe, les équipes RH en étroite coopération avec les métiers ont identifié les thématiques et les compétences critiques et prioritaires pour sa transformation.

Cela permet, au niveau individuel, de définir un plan d'action pour accompagner chaque collaborateur dans son évolution professionnelle de manière personnalisée mais également adaptée aux besoins de l'employeur. En favorisant une culture du développement en continu et en offrant des opportunités d'évolution, le Groupe entend donner à l'ensemble de ses collaborateurs les moyens d'orienter à long terme leur parcours professionnel et de favoriser leurs propres compétences.

C'est dans cet esprit que la plateforme RH « About Me » - mise à la disposition de plus de 85% des collaborateurs - a été pensée. A partir d'un catalogue unique partagé par l'ensemble du Groupe, elle permet à chacun d'auto-déclarer ses compétences, de construire son plan de développement personnel avec son manager et de recevoir des suggestions personnalisées d'offres d'emploi, de feed-back et de formation pour son propre développement.

Dans les domaines des nouvelles technologies tels que le Digital, la Data et l'Agilité, 30 rôles ont été définis dans le cadre de l'anticipation des compétences. Une académie a été lancée, la *Digital, Data & Agile Academy*, dont l'objectif est d'accompagner, par des parcours de montée en compétence et de reconversion, les collaborateurs vers le développement des savoir associés à ces nouveaux rôles et de fournir aux managers des leviers pour accélérer la transformation du Groupe. En 2019, plus de 600 collaborateurs de 25 pays différents ont suivi les parcours de formation de cette académie.

La politique mobilité constitue un autre pilier de la transformation RH. Elle représente un levier clé dans le développement de l'entreprise, le développement individuel des collaborateurs et notre responsabilité sociale. Des actions d'*onboarding* ont également été initiées afin de permettre aux collaborateurs de vivre cette expérience dans les meilleures conditions, et de les accompagner dans les enjeux de leur nouveau poste au sein de l'organisation.

Enfin, un certain nombre de collaborateurs ont vécu des changements importants dans leur environnement de travail. Ces transformations (digitales et physiques) facilitent et accélèrent les changements de comportements. L'objectif est ici de favoriser les initiatives et d'encourager l'innovation en responsabilisant les collaborateurs et en les aidant à partager leurs idées dans un environnement de confiance et de transparence.

6^{ème} question :

Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?

Réponse du Conseil d'administration :

Chaque entité dans les différents pays où le Groupe est présent, participe régulièrement à des enquêtes, menées par des cabinets externes, visant à s'assurer de la compétitivité des rémunérations attribuées à ses collaborateurs.

La rémunération de chaque collaborateur est examinée annuellement lors du processus annuel de révision salariale, en lien avec le poste occupé, l'expérience, la performance de chacun et les données de marché.

Le Groupe, dans sa volonté de promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes, a signé un accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial avec UNI Global Union en septembre 2018. Cet accord prévoit notamment la mise en place dans toutes les entités d'une couverture des frais de santé et d'une assurance incapacité/invalidité et décès d'ici au 1/06/2021.

7^{ème} question :

Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ?

Réponse du Conseil d'administration :

En France, 68% des entités (soit 97% des salariés) sont couverts par un accord d'intéressement au 31/12/2019 : 16% de ces accords (qui couvrent 75% des salariés bénéficiaires) intègrent des critères environnementaux et/ou sociaux dans la détermination du montant global à distribuer (diminution de la consommation de papier interne par collaborateur, taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap,...).

8^{ème} question :

Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?

Réponse du Conseil d'administration :

L'offre de gestion financière proposée aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale (PEE et PERECO), gérée par BNP Paribas Asset Management France, est composée du Fonds d'actionnariat FCPE BNP Paribas Actionnariat Monde et de 5 supports de placement multi-entreprises dont 3 sont des fonds ISR labellisés par le CIES et ayant reçu le label « ISR » d'Etat :

- Multipar Solidaire Oblig SR,
- Multipar Solidaire Dynamique SR,
- Multipar Actions SR.

Les 2 FCPE Solidaires (Multipar Solidaire Oblig SR, Multipar Solidaire Dynamique SR) sont également labellisés par FINANSOL.

Par ailleurs, la SICAV BNP Paribas Perspectives (ouverte dans le cadre du PERECO pour ses compartiments de la gestion pilotée à horizon ou ses compartiments à allocation fixe) intègre également dans la sélection des investissements un *process* ESG conformément à la politique globale du Groupe.

En termes d'encours au 31/12/2019, les avoirs investis par les salariés ou ex-salariés BNPP au sein de ces 3 supports ISR labellisés CIES et/ou Finansol représentaient environ 25% des encours d'épargne salariale (PEE+PERECO périmètre Groupe France, y compris actionnariat salarié).

THEME « GOUVERNANCE »

9^{ème} question :

La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?

Réponse du Conseil d'administration :

BNP Paribas a publié peu avant l'Assemblée Générale son Code de conduite fiscale.

Le Conseil est particulièrement attentif au respect des différentes législations fiscales des pays dans lesquels il opère.

Il convient de souligner que :

- le Groupe est implanté à proximité de ses clients : ses choix d'implantation obéissent à une logique économique, et non pas fiscale ;
- BNP Paribas veille à ce que ses entités ne bénéficient pas indûment de régimes privilégiés d'imposition ;
- le Groupe applique, dans toutes ses opérations, une politique de conformité fiscale qui prohibe toute planification fiscale agressive.

Au demeurant, BNP Paribas fournit aux autorités fiscales l'ensemble des informations leur permettant de s'assurer que le Groupe apporte, dans chaque Etat ou territoire dans lequel il opère, sa juste contribution à la couverture des charges publiques : déclarations, documentation afférente à la politique de prix de transfert, reporting pays par pays.

Le Groupe fait ainsi preuve d'une totale transparence en publiant chaque année un tableau présentant, pays par pays, le produit net bancaire, les effectifs et le résultat ainsi que l'impôt sur les sociétés payé (*cf. section 8, page 598 du Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel 2019*).

10^{ème} question :

Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ?

Réponse du Conseil d'administration :

Rappelons tout d'abord que les différents métiers du Groupe participent régulièrement à des enquêtes, menées par des cabinets externes, visant à s'assurer de la compétitivité des rémunérations attribuées à leurs collaborateurs. La rémunération de chaque collaborateur est examinée annuellement lors du processus annuel de révision salariale, en lien avec le poste occupé, l'expérience, la performance de chacun et les données de marché.

Des écarts de rémunération importants existent entre les différents métiers et secteurs d'activités de la Banque (back-office, front-office, activités de marché, banque de détail, ...) et entre les pays d'implantation du Groupe.

Ces écarts sont portés à la connaissance du Conseil d'Administration, en particulier à travers le rapport sur les rémunérations publié chaque année, qui présente notamment le nombre de collaborateurs dont la rémunération dépasse 1 million d'euros, et depuis cette année à travers le ratio entre les rémunérations moyenne et médiane des salariés de BNP Paribas SA et de ses dirigeants.

11^{ème} question :

La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ?

Réponse du Conseil d'administration :

La politique en matière de d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les objectifs de représentativité féminine que le Groupe ambitionne d'atteindre sont revues en Conseil d'Administration chaque année, un état des lieux (note sur l'égalité professionnelle) étant présenté par le Directeur des Ressources Humaines. En complément, les Ressources Humaines Groupe ont présenté au Comité de Gouvernance, d'Ethique, des Nominations et de la RSE (CGEN) le bilan et les perspectives sur toutes les formes de diversité au sein du Groupe.

Pour rappel, depuis de nombreuses années, BNP Paribas est engagé en faveur de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Ses actions contribuent à atteindre le 5^{ème} des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

BNP Paribas agit en favorisant :

- une politique de ressources humaines inclusive qui crée les conditions permettant aux collaboratrices de réaliser la carrière de leur choix et de progresser vers une gouvernance partagée ;
- l'accès au crédit, source de développement, notamment dans les pays émergents ;
- l'accompagnement de l'entrepreneuriat sous toutes ses formes ;
- l'indépendance financière par l'éducation, la bancarisation et l'inclusion.

Les femmes sont ainsi au cœur de nombreux projets que le Groupe accompagne en tant que banque, partenaire ou mécène.

Enfin, le Groupe se mobilise également contre toutes les formes de violences faites aux femmes : du sexisme dit « ordinaire » en entreprise jusqu'au harcèlement moral et sexuel, ainsi que les violences survenant dans la sphère familiale et conjugale. BNP Paribas est ainsi membre depuis fin 2018 du réseau *1in3Women*, le premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes.

Dans le contexte actuel de confinement, le Groupe a contribué à la création et à la diffusion d'une campagne de communication contre les violences conjugales : « les violences conjugales ne sont pas privées de sortie ». Enfin, dans le cadre du plan d'urgence mondial de lutte contre le Covid-19, le Groupe a apporté son soutien financier à plusieurs associations œuvrant en faveur des femmes.

12^{ème} question :

Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ?

Réponse du Conseil d'administration :

Chaque trimestre, après leur examen par le Conseil d'Administration, les résultats financiers du Groupe sont présentés et commentés au Comité Social & Économique Central (CSEC). Cette présentation inclut les éléments sur la politique d'engagement du Groupe dans la société.

Une fois par an, les résultats au 31 décembre de l'année écoulée sont présentés en CSEC par le Directeur Général de BNP Paribas ou son représentant dans un cadre d'une procédure d'information-consultation. L'avis du CSEC est recueilli sur la situation économique de BNP Paribas conformément à la réglementation puis transmis au Conseil d'Administration.

Les échanges entre la Direction Générale et les membres du CSEC intervenant dans le cadre de cette information-consultation sont consignés dans un procès-verbal qui, une fois approuvé, est accessible à l'ensemble des collaborateurs *via* l'intranet de l'Entreprise.