



RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES
A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE
(ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE)
DU 23 MAI 2019

Le Document de référence et rapport financier annuel 2018 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 5 mars 2019. 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 été également mis en ligne.

LE CONSEIL PROPOSE, EN PREMIER LIEU, L'ADOPTION DE SEIZE 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 2018 de BNP Paribas, connaissance prise 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 2018 et la mise en paiement du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 5 027,39 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 29 262,14 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 34 289,53 millions d'euros.

Le dividende versé aux actionnaires s'élèverait à 3 774,39 millions d'euros, un montant de 30 515,14 millions d'euros étant affecté au report à nouveau.

Le dividende unitaire de 3,02 euros par action serait alors stable par rapport à celui de 2018 (distribué au titre de l'exercice 2017).

Le dividende serait détaché de l'action le 29 mai 2019 pour une mise en paiement en numéraire le 31 mai 2019 sur les positions arrêtées le 30 mai 2019 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 2018.

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. dix-septième résolution) ;
- la mise en œuvre d'un contrat de liquidité ;
- la réalisation d'opérations dans le cadre habituel des activités commerciales de la Banque.

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, HUITIÈME ET NEUVIÈME RÉOLUTIONS

Dans les sixième, septième, huitième et neuvième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de MM. Jean-Laurent Bonnafé, Wouter De Ploey et Michel Tilmant, ainsi que celui de M^{me} Marion Guillou (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 2022 sur les comptes de l'exercice 2021.

M. Jean-Laurent Bonnafé, 57 ans, est entré à la Banque en 1993. Il est Directeur Général de BNP Paribas depuis le 1^{er} décembre 2011, et siège au Conseil d'administration depuis l'Assemblée Générale du 12 mai 2010 ; en tant que mandataire social dirigeant, il n'est membre d'aucun Comité.

Le Conseil d'administration estime que M. Jean-Laurent Bonnafé a démontré depuis plus de vingt-cinq ans un engagement sans faille au service du développement de la Banque. Ses compétences techniques et managériales, sa capacité à anticiper les évolutions de l'industrie bancaire et à en tenir compte dans la mise en place de la stratégie de BNP Paribas le recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de la Banque.

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

M. Wouter De Ploey, 54 ans, de nationalité belge, est CEO de ZNA (réseau hospitalier d'Anvers). Il siège au Conseil d'administration de BNP Paribas depuis le 26 mai 2016 ; il est membre du Comité des Comptes. M. Wouter De Ploey est indépendant au sens du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'administration considère que l'expérience professionnelle de M. De Ploey au sein d'un grand cabinet de consulting et les compétences qu'il y a acquises dans les domaines opérationnels et des technologies de l'information et de la communication appliquées au secteur bancaire contribueront utilement à ses travaux.

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

M. Michel Tilmant, 66 ans, de nationalité belge, est administrateur de sociétés. Il est administrateur de BNP Paribas depuis l'Assemblée Générale qui s'est tenue le 12 mai 2010 ; c'est un membre indépendant de votre Conseil. M. Michel Tilmant est Président du Comité de Contrôle Interne, des Risques et de la Conformité.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, les compétences et l'implication avec lesquelles M. Michel Tilmant exerce son mandat et contribue aux travaux du Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité le recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

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

M^{me} Marion Guillou, 64 ans, est Présidente du Conseil d'administration d'IAVFF-Agreenium, Conseillère d'Etat en service extraordinaire. Administratrice de BNP Paribas depuis l'Assemblée Générale du 15 mai 2013, elle est un membre indépendant du Conseil. M^{me} Marion Guillou est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE, et membre du Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, la contribution de Mme Guillou aux travaux des Comités auxquels elle appartient la recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M^{me} Marion Guillou est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

DIXIÈME RÉOLUTION

Par la dixième résolution, il est proposé à l'Assemblée de ratifier la nomination en qualité d'administratrice de M^{me} Rajna Gibson Brandon, qui a été cooptée par le Conseil d'administration lors de la séance du 28 novembre 2018 en remplacement de M^{me} Laurence Parisot, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de cette dernière, soit jusqu'au jour de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2021 sur les comptes de l'exercice 2020.

M^{me} Rajna Gibson-Brandon, 56 ans, de nationalité suisse, est Professeure ordinaire de Finance à l'Université de Genève. Elle serait une administratrice indépendante selon les critères du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'administration estime ainsi que la personnalité, les compétences techniques en matière de risque de M^{me} Rajna Gibson-Brandon ainsi que sa bonne connaissance des métiers de la Banque, la recommandent pour exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M^{me} Rajna Gibson-Brandon 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

Au 31 décembre 2018, 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). Cinq nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Etats-Unis d'Amérique, France, Suisse).

L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2018) : 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	Hugues EPAILLARD	Rajna GIBSON-BRANDON	Marion GUILLOU	Denis KESSLER	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	✓	✓	✓	✓	✓
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.

Répondent aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration : Mmes Monique Cohen, Rajna Gibson-Brandon, Marion Guillou, Daniela Schwarzer, Fields Wicker-Miurin, et MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar, Wouter De Ploey et Michel Tilmant.

Plus précisément, pour Mme 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 succédés, chacun d'eux ayant assumé ou assumant la direction effective de la Banque avec sa propre personnalité et ses propres méthodes et pratiques. En conséquence, 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 des compétences financières de M. Denis Kessler, indispensables à la compréhension des mécanismes bancaires (Docteur d'État en Sciences Economiques et diplômé des Hautes Études Commerciales), renforcées par ses fonctions de Président-Directeur Général de l'une des sociétés de réassurance mondiales majeures.

Les deux administrateurs élus par les salariés, Mme Sandrine Verrier et M. Hugues Epailard, ne sont pas pris 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 cinq résolutions relatives à sa composition, le Conseil d'administration comporterait toujours 14 administrateurs dont deux élus par les salariés. **Le taux d'administrateurs indépendants s'établirait à 71,4% 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 5 sur 14 membres, soit **un taux d'internationalisation de 35,7 % (41,7% pour les seuls administrateurs désignés par l'Assemblée Générale).**

ONZIEME, DOUZIEME, TREIZIEME, QUATORZIEME ET QUINZIEME RÉSOLUTIONS

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 onzième et douzième 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. Un extrait de 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 du Document de référence et rapport financier annuel 2018, 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 les grandes lignes et les principes directeurs de la politique décidée au titre de l'exercice 2018 et présentée lors de l'Assemblée Générale du 24 mai 2018, **dont elle précise les aspects liés aux engagements sociaux et environnementaux de la Banque.** En effet, et ce **sans préjudice de la part dévolue aux critères quantitatifs** dans la détermination de la rémunération variable annuelle, **qui reste fixée à 75%**, le Conseil estime souhaitable **d'affecter dorénavant 40% des critères qualitatifs tels que présentés à l'Assemblée Générale 2018, exclusivement à la prise en compte de la dimension RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) du Groupe** ; ainsi vous est-il désormais proposé qu'une part de 10% de la rémunération variable soit liée à la performance RSE de BNP Paribas. Une fraction de seulement 15% reste donc déterminée en fonction de l'évaluation qualitative.

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

Les **treizième, quatorzième et quinzième 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 2018 respectivement 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 selon les règles édictées par 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 2018 : 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 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale.

Le détail des rémunérations versées ou attribuées au titre de l'exercice 2018 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. : onzième et douzième 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. : treizième à quinzième 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 EX-ANTE DES ACTIONNAIRES EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 225-37-2 DU CODE DE COMMERCE, LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 23 MAI 2019

Dans le présent rapport, le Conseil d'administration détaille les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables 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. Si l'Assemblée Générale n'approuve pas ces résolutions, les principes et critères prévus dans la politique de rémunération antérieure, ayant préalablement fait l'objet d'une approbation lors de l'Assemblée Générale du 24 mai 2018, continuent de s'appliquer.

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 *ex-post* 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. 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 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 deux administrateurs indépendants et d'un administrateur élu par les salariés.

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

- l'alignement avec l'intérêt social de la Banque et de ses actionnaires :
 - en s'inscrivant dans une perspective de moyen long terme notamment en termes d'évolution de la valeur de la Banque, de la bonne maîtrise des risques et de la performance relative du titre,
 - en intégrant des éléments d'appréciation, qui ne sont pas seulement financiers,
 - en tenant compte de la dimension RSE dans la détermination de la rémunération,
 - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution des résultats de la Banque sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- la transparence des rémunérations :
 - l'ensemble des éléments (fixe, variable annuel, variable pluriannuel) est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération,
 - l'équilibre entre les éléments de rémunération doit concourir à l'intérêt général de la Banque et tenir compte des meilleures pratiques de marché et des contraintes légales et réglementaire,
 - les règles doivent être stables, exigeantes et intelligibles ;
- une rémunération suffisamment attractive pour permettre de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité du Groupe.

I. Rémunération 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 ;
- 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.

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 24 mai 2018 a décidé de reconduire ce plafonnement à deux fois le montant de la rémunération fixe.

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, de critères liés à la RSE et d'une appréciation qualitative effectuée par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, la rémunération variable annuelle est assortie d'un dispositif de "malus", de "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

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 liés à la performance RSE

Afin de renforcer la prise en compte de la stratégie RSE dans la détermination de la rémunération des dirigeants, le Conseil d’administration a décidé d’affecter dorénavant 40% des critères qualitatifs de la rémunération variable cible, tels que présentés à l’Assemblée Générale 2018, à la prise en compte de la dimension RSE du Groupe.

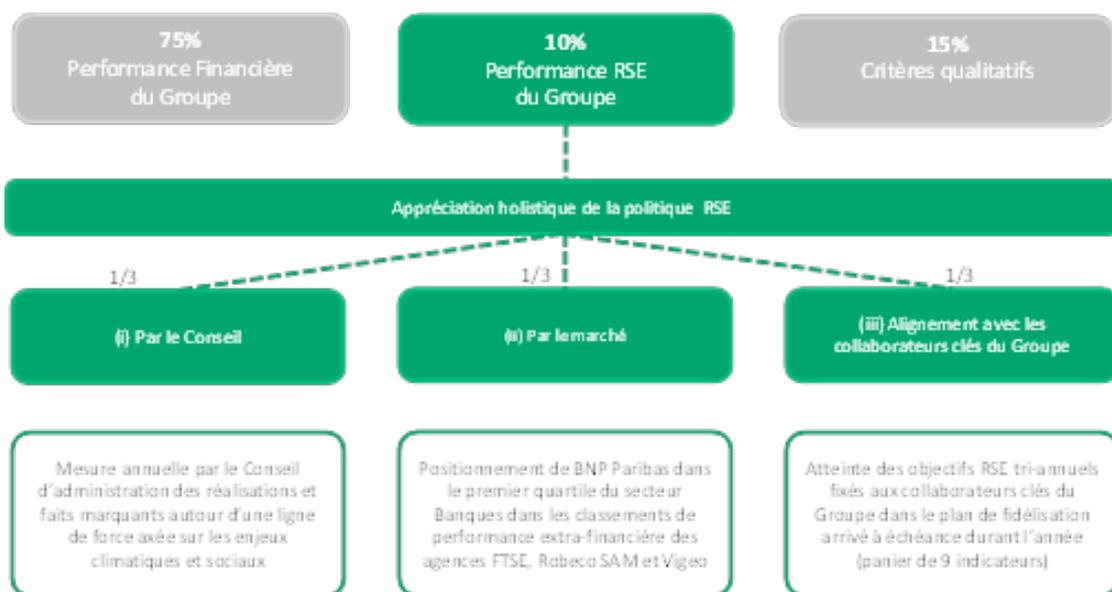
Ainsi, le Conseil d’administration a décidé de fixer à 10% la part de la rémunération variable cible liée à la performance RSE du Groupe. Au titre de la politique de rémunération antérieure applicable jusqu’à l’année de performance 2018 inclus, l’appréciation de la performance RSE était comprise dans les critères qualitatifs.

L’attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritères basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas vis-à-vis de l’extérieur sur le plan environnemental, sociétal et social.

Dans cette optique, cette structure de rémunération intègre trois critères pondérés chacun à 3,33% :

- (i) l’évaluation par le Conseil d’administration des faits marquants de l’année principalement au regard des enjeux climatiques et sociaux,
- (ii) les publications d’agences de notation extra-financière mesurant la qualité du positionnement de BNP Paribas par rapport à ses pairs en matière de RSE,
- (iii) un alignement avec les objectifs retenus en matière de RSE dans la rémunération due au titre du plan de fidélisation attribué à des collaborateurs clés du Groupe.

Le schéma ci-après précise les modalités d’application des critères de nature RSE servant à la détermination d’une partie de la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux.



d) Critères qualitatifs

La part de la rémunération variable liée à l’évaluation qualitative conduite par le Conseil d’administration est d’un maximum de 15% de la rémunération variable cible (25% jusqu’à la performance au titre de l’exercice 2018 inclus).

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 de la stratégie de la Banque, notamment de son plan de transformation, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles que techniques, et en 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		
	Rappel : Mesures 2018	Mesures à compter de 2019	
Critères liés à la performance financière du Groupe	37,50 %	37,50 %	Évolution du Bénéfice Net par action
	37,50 %	37,50 %	Réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation
Critères liés à la performance RSE du Groupe	-	10,00 %	Evaluation multicritères des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur le plan environnemental, sociétal et social.
Critères qualitatifs	25,00 %*	15,00 %	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, et tenant compte du contexte général de l'année considérée.

*Jusqu'à l'année de performance 2018 incluse, l'appréciation de la performance RSE était comprise dans les critères qualitatifs

e) 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,

- Chacun des deux critères liés à la performance financière du Groupe est plafonné à 130% de son poids cible, et ne peut ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à 48,75% de la rémunération fixe ;
- Les critères liés à la performance RSE du Groupe ainsi que les critères qualitatifs, sont plafonnés à 100% de leur poids cible, et ne peuvent ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à, respectivement, 10% et 15% de la rémunération fixe ;
- Au total, le montant de la rémunération variable annuelle attribuée pour chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est plafonné à 120 % de leur rémunération fixe.

f) 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, et 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 depuis l'attribution, 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 pratique, 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 depuis l'attribution, 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 attribué : performance intrinsèque de l'action

La première moitié du montant attribué dépend de l'évolution du cours de l'action¹, 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 %

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 %.

Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX Banks	Conséquence sur la deuxième moitié du montant attribué
Inférieure ou égale à 0 point	Réduction de 100%
De plus de 0 point à 5 points compris	Réduction de 50 %
De plus 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.

¹ 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.

c) Plafond

Conformément aux dispositions de l'article L. 511-78 du Code Monétaire et Financier relatives au plafonnement de la part variable attribuée par rapport à la part fixe, la rémunération variable totale attribuée, comprenant l'attribution au titre du PRLT ne peut excéder, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 24 mai 2018, deux fois la rémunération fixe. Pour le calcul du ratio, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 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 pourra en tout état de cause 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 de « 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 aux collaborateurs du Groupe en matière d'évaluation et de maîtrise des risques, le Conseil d'administration pourra être amené à décider non seulement de ne pas procéder au versement du montant prévu, que le bénéficiaire soit présent ou non, mais également 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.

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

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 2018, CONFORMEMENT A LA POLITIQUE DE REMUNERATION APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 24 MAI 2018

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

I. Rémunération du Président du Conseil d'administration

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 2018.

Le niveau de la rémunération du Président est resté inchangé par rapport à celui de l'exercice 2017.

II. Rémunération de la Direction Générale

1. Rémunération fixe

<i>En euros</i>	Rémunérations fixes versées en 2018	Commentaires
Jean-Laurent Bonnafé	1 562 000	Dernière augmentation de la rémunération fixe datant du 25 février 2016 effective au 1 ^{er} janvier 2016
Philippe Bordenave	1 000 000	Dernière augmentation de la rémunération fixe datant du 25 février 2016 effective au 1 ^{er} janvier 2016

2. Rémunération variable annuelle

a) Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2018

Le Conseil d'administration du 5 février 2019 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 35,52% pour l'exercice 2018.

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 33,61% pour l'exercice 2018.

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 2018, 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 ;
- dans le cadre du plan stratégique 2017-2020, des résultats opérationnels solides et une gestion bilancielle robuste dans un environnement de marché volatile ;
- l'accélération de la transformation digitale du Groupe avec des avancées significatives sur des initiatives clés telles que les parcours clients ou l'automatisation des processus ;
- la rotation des actifs du Groupe notamment en Amérique du Nord (First Hawaiian Bank) et en Europe de l'Est (acquisition des activités bancaires « core » de Raiffeisen Bank Polska) ;
- le renforcement des engagements de l'entreprise dans ses dimensions environnementale, sociale et sociétale :
 - Promotion de projets à impact environnemental positif,
 - Lancement de *ClimateSeed*, plateforme de compensation volontaire de carbone destinée à maximiser l'impact positif sur la société et l'environnement,
 - Engagement en faveur de l'entrepreneuriat social,
 - Enrichissement du Code de conduite avec des mesures additionnelles sur le dispositif des lanceurs d'alerte, le respect des collègues et l'accompagnement des victimes de harcèlement,
 - Forte implication personnelle dans la promotion de l'égalité des sexes (Engagement pris à l'ONU comme Thematic Champion de He4She),
 - Création d'une communauté de clients du Groupe autour de la finance durable (Sustainable Future Forums),
 - Engagement de mise en place d'un socle social mondial et de consolidation des droits fondamentaux au travail ;

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

- des résultats opérationnels solides et une gestion bilancielle robuste dans le cadre du Plan de développement et de transformation 2017-2020 et accompagnement du plan dans ses dimensions financières, de maîtrise de coûts et de déploiement de l'innovation technologique ;
- la mise en œuvre des dispositifs liés aux réformes réglementaires ;
- la forte implication sur les sujets liés à l'amélioration des systèmes d'information du Groupe ;
- la réalisation concrète des engagements de la politique RSE du Groupe ;
- et son engagement personnel dans les revues réalisées par les équipes du MSU (Mécanisme de Surveillance Unique, BCE).

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 2018 à :

- 1 470 245 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 94 % de sa rémunération variable cible) ;
- 941 258 euros pour M. Philippe Bordenave (représentant 94 % de sa rémunération variable cible).

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

En euros	Critères qualitatifs	Critères quantitatifs			Rappel du variable cible
		BNPA ⁽²⁾ Groupe	RBE ⁽³⁾ Groupe	Variable décidé par le CA	
	Poids ⁽¹⁾	25,00 %	37,50 %	37,50 %	
Jean-Laurent Bonnafé	Mesure ⁽¹⁾	25,00 %	35,52 %	33,61 %	1 470 245
	Poids ⁽¹⁾	25,00 %	37,50 %	37,50 %	
Philippe Bordenave	Mesure ⁽¹⁾	25,00 %	35,52 %	33,61 %	941 258

(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 2018, 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 2019 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, le cas échéant, au sein du Groupe en 2018 pour des entités autres que BNP Paribas SA ; et pour moitié en mars 2020, indexée sur la performance du titre BNP Paribas ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2020. Chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année ; et pour moitié en mars de l'année suivante, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2018 sera donc effectué en mars 2025.

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 2018 et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2019 au titre des plans antérieurs seront effectivement versées.

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

Montants de PRLT attribués en 2019

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 2019.

Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2018.

PRLT attribué le 5 février 2019 (en euros)	Montant attribué ^(*)	Valorisation du montant attribué en juste valeur ^(**)
Jean-Laurent Bonnafé	1 562 000	282 644
Philippe Bordenave	1 000 000	180 950

(*) Cf. explications ci-dessus.

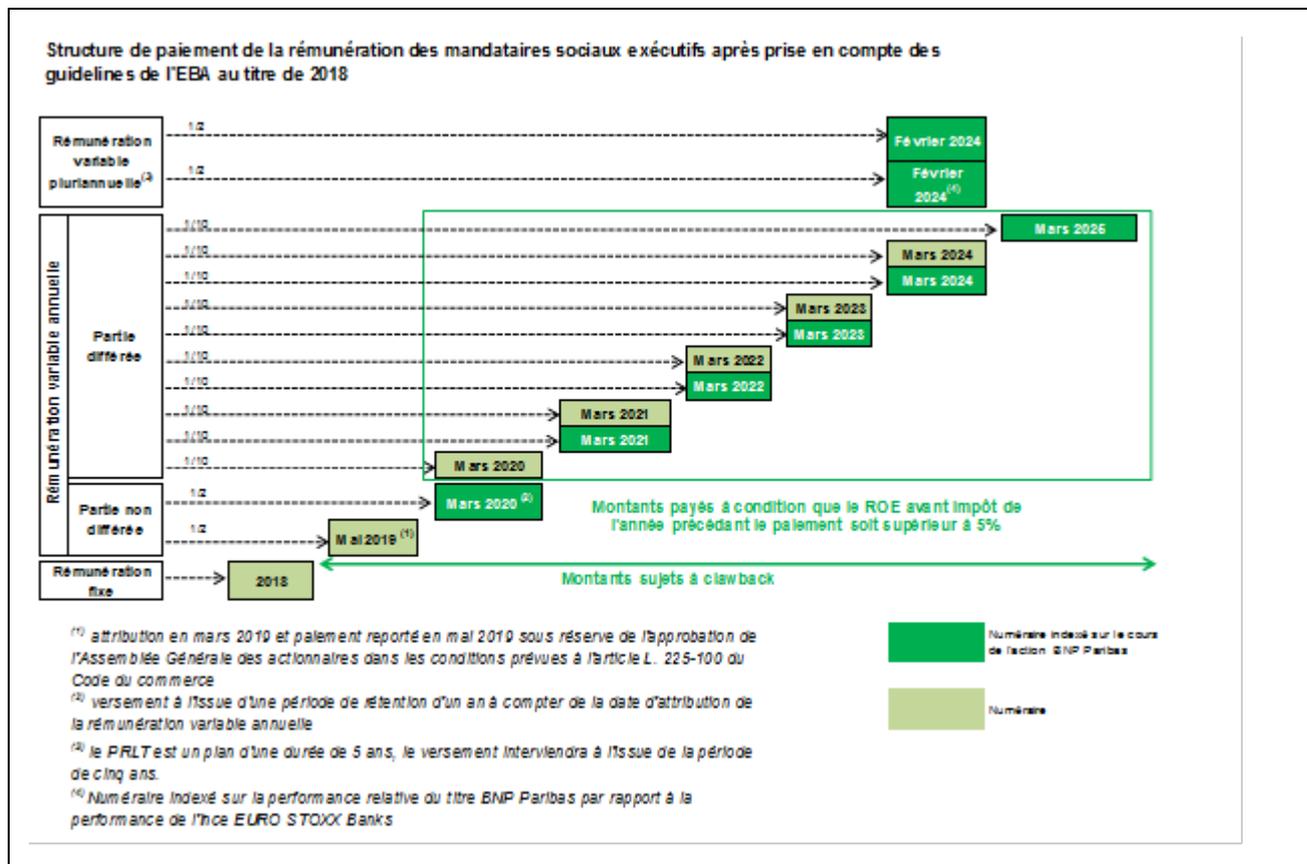
(**) Juste valeur conforme aux normes IFRS de 18,10% du montant attribué. Ce calcul est effectué par un expert indépendant.

4. Synthèse des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en exercice au 31/12/2018

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 (53,30% 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 1,71 pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2018.

a) Répartition dans le temps du versement des rémunérations au titre de 2018



b) Rémunération totale attribuée au titre de 2018 et comparaison par rapport à 2017

En euros	Jean-Laurent Bonnafé		Philippe Bordenave	
	2017	2018	2017	2018
Montant de la rémunération fixe	1 562 000	1 562 000	1 000 000	1 000 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 576 758	1 470 245	1 009 448	941 258
Sous-total	3 138 758	3 032 245	2 009 448	1 941 258
Montant du PRLT (juste valeur) (*)	479 065	282 644	306 700	180 950
TOTAL	3 617 823	3 314 889	2 316 148	2 122 208

(*) 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 2018, de 1 708 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 3 217 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 2018.

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.

VI. Éléments chiffrés de la rémunération des mandataires sociaux

Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées en 2017 et en 2018 à chaque dirigeant mandataire social

En euros		2017	2018
		Montants attribués	Montants attribués
Jean LEMIERRE 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
	Sous-total	950 000	950 000
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence ⁽¹⁾	62 344	63 169
	Avantages en nature ⁽²⁾	3 632	3 632
	TOTAL	1 015 976	1 016 801
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 576 758	1 470 245
	Rémunération variable pluriannuelle	479 065	282 644
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Sous-total	3 617 823	3 314 889
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence ⁽¹⁾	62 344	59 924
	Avantages en nature ⁽²⁾	6 127	6 507
TOTAL	3 686 294	3 381 320	
Philippe BORDENAVE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	1 009 448	941 258
	Rémunération variable pluriannuelle	306 700	180 950
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Sous-total	2 316 148	2 122 208
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence ⁽¹⁾	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽²⁾	3 953	3 953
TOTAL	2 320 101	2 126 161	

(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 2017 et en 2018 en qualité de dirigeant mandataire social

En euros		2017	2018
		Montants versés	Montants versés
Jean LEMIERRE 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	62 344	63 169
	Avantages en nature ⁽¹⁾	3 632	3 632
	TOTAL	1 015 976	1 016 801
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 468 378	1 511 228
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>Néant</i>	<i>315 352</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>330 200</i>	<i>490 177</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>509 857</i>	<i>452 647</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>282 460</i>	<i>253 052</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2013</i>	<i>345 861</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	1 354 585	2 217 600 ⁽²⁾
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	62 344	59 924
	Avantages en nature ⁽¹⁾	6 127	6 507
	TOTAL	4 453 434	5 357 259
Philippe BORDENAVE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	837 128	914 819
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>Néant</i>	<i>201 890</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>211 400</i>	<i>313 813</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>326 783</i>	<i>290 119</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>121 591</i>	<i>108 997</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2013</i>	<i>177 354</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	842 194	1 135 200 ⁽³⁾
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	3 953	3 953
TOTAL	2 683 275	3 053 972	

(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) Le versement en 2018 au titre la rémunération variable pluriannuelle correspond au montant de PRLT attribué en 2013 après l'application des conditions de performance, soit pour Jean-Laurent Bonnafé 132% du montant de rémunération variable de 1 680 000 € attribué en 2013 (à comparer au montant versé en 2017 résultant d'une mesure des conditions de performance de 117% appliquée au montant de rémunération variable de 1 157 765 euros attribués en 2012).

(3) Le versement en 2018 au titre la rémunération variable pluriannuelle correspond au montant de PRLT attribué en 2013 après l'application des conditions de performance, soit pour Philippe Bordenave 132% du montant de rémunération variable de 860 000 € attribué en 2013 (à comparer au montant versé en 2017 résultant d'une mesure des conditions de performance de 117% appliquée au montant de rémunération variable de 719 824 euros attribués en 2012).

Il est rappelé que le montant attribué est soumis à l'approbation 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 88% 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 150%, appliqué à 88% du montant attribué.

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2018 est de 39 % (43 % en 2017).

SEIZIEME RÉSOLUTION

La seizième 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 2018 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 Européenne¹ (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 ;
- différer sur 3 à 5 ans une partie des rémunérations variables qui leur sont attribuées ;
- soumettre leurs rémunérations variables à l'atteinte de conditions ;
- indexer une partie de leurs rémunérations variables attribuées sur le cours de bourse de l'action BNP Paribas ou sur les résultats du Groupe ;
- plafonner leurs rémunérations variables attribuées de manière à respecter le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération².

La politique de rémunération et les montants attribués aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de leur performance 2018 sont précisés dans le Chapitre 2 du Document de référence et rapport financier annuel 2018. 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 2018 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2018, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2018 (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 2015 (au titre de l'exercice 2014) et 2018 (au titre de l'exercice 2017) pour leurs parties versables en 2018 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2018 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 2017, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 422 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 932 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2018 aux 1 431 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 844 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 590 milliers d'euros contre 655 milliers d'euros en 2017, soit une diminution de 9,9%.

¹ **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.

² Tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 24 mai 2018 pour une durée de trois ans.

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

DIX-SEPTIEME 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 vingt-sixième résolution de l'Assemblée générale du 24 mai 2018.

DIX-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 EX POST 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 versés ou attribuée au titre de l'exercice 2018 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)

	2018	Commentaires
Jean LEMIERRE - Président du Conseil d'administration		
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	63 169	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	1708	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 2018, de 1708 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 217	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.
TOTAL	1 021 726	

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)

2018 Commentaires

Jean-Laurent BONNAFÉ - Directeur Général

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. La dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 ^{er} janvier 2016.
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice ⁽¹⁾	1 470 245	<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"> • 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). <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 2018 à 1 470 245 euros, soit 94 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2019, déduction faite des jetons de présence perçus le cas échéant au sein du Groupe en 2018 pour des entités du Groupe autres que BNP Paribas SA ; et pour moitié en mars 2020, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; • la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2020 ; 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 %.
Programme de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	282 644	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 5 février 2019 et rattaché à l'exercice 2018 s'établit à 282 644 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	59 924	M. Jean-Laurent BONNAFÉ perçoit des jetons de présence au titre de son mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
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	
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> <p>Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef prévoyant que le versement d'une indemnité de non concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.</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	1 708	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 2018, de 1708 euros.

Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 217	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	6 507	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.

TOTAL **3 386 245**

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 mai 2019 en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce.

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

	2018	Commentaires
Philippe BORDENAVE - Directeur Général délégué		
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 dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 ^{er} janvier 2016.
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice ⁽¹⁾	941 258	<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"> • 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). <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 2018 à 941 258 euros, soit 94 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2019, déduction faite des jetons de présence perçus le cas échéant au sein du Groupe en 2018 pour des entités du Groupe autres que BNP Paribas SA et pour moitié en mars 2020, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; • la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2020 ; 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 %.
Programme de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	180 950	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 5 février 2019 et rattaché à l'exercice 2018 s'établit à 180 950 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	
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	1 708	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 2018, de 1708 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 217	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.
TOTAL	2 131 086	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 mai 2019 en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce.