



Rémunération au titre de l'exercice 2013 des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe

Les principes de rémunération du Groupe BNP Paribas et la politique de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe ont été établis conformément aux principes du G20, à la directive européenne CRD3 transposée par l'arrêté ministériel du 13 décembre 2010, et aux normes professionnelles de mars 2011.

Début 2013, au terme de trois ans d'application de la CRD3, le Groupe a procédé à l'examen rétrospectif de l'application de la directive sur le périmètre des collaborateurs concernés.

En 2009, lors de la première application des principes d'encadrement des rémunérations, selon l'Arrêté du 3 novembre 2009 faisant suite au G20 de Pittsburg, le périmètre des collaborateurs régulés était défini par « les salariés, professionnels des marchés financiers, dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur leur exposition aux risques », ce qui avait conduit à réguler de l'ordre de 4 000 collaborateurs, essentiellement les collaborateurs de front-office des activités de marchés.

En 2010, au moment de l'entrée en vigueur de la CRD3, les collaborateurs dont les activités ont individuellement et effectivement une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ont été identifiés, en fonction notamment de leur niveau de responsabilité, de délégation ou de rémunération.

Par ailleurs, les collaborateurs des activités de marchés, même lorsqu'ils ne disposaient pas d'un niveau de délégation, de séniorité ou de responsabilité leur permettant d'avoir individuellement une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, ont été maintenus au sein du périmètre des collaborateurs régulés. Cette définition, dans le cadre d'une régulation sur base collective a conduit à inclure dans le périmètre régulé un nombre très important de collaborateurs : le Groupe BNP Paribas a clairement interprété la Directive de manière plus extensive que la plupart de ses concurrents européens.

Le Groupe a décidé de revoir au titre de l'exercice 2013 les critères de détermination des collaborateurs régulés et de ne retenir que les collaborateurs dont les activités ont individuellement et effectivement une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, à la lumière notamment de mesures précises des risques. La rémunération de la population des collaborateurs considérés jusqu'alors comme régulés « sur base collective », du simple fait de leur appartenance à une activité de marchés (près de 3 000 personnes en 2012), continue à être strictement encadrée notamment en ce qui concerne les modalités de paiement de leur rémunération variable (application de différé, d'indexation à l'action et la prise en compte de l'ensemble des coûts et des risques dans la détermination des enveloppes de rémunération variable).

La politique de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise devra être revue dans son ensemble en 2014 dans le cadre des nouvelles dispositions en matière de rémunération prévues dans le cadre de la Directive Européenne CRD4, de sa transposition en droit français, ainsi que des critères définis par l'EBA¹ dans ses normes d'application² pour l'identification des collaborateurs preneurs de risque significatifs. La mise en œuvre de ces nouveaux critères va conduire notamment à revoir le périmètre des collaborateurs concernés au titre de l'exercice 2014. Ces nouvelles contraintes réglementaires, notamment en matière de plafonnement des rémunérations variables, vont impacter les rémunérations au titre de l'année de performance 2014 des collaborateurs concernés. Dans un environnement concurrentiel fort avec des établissements bancaires en dehors de l'Union Européenne non soumis à ces nouvelles contraintes, et dans le cadre d'une tendance actuelle de marché visant à revoir la composition de la rémunération

¹ European Banking Authority, Autorité Bancaire Européenne

² Regulatory Technical Standards

totale des collaborateurs, avec à moyen terme un objectif de modération salariale globale, le Groupe a commencé à revoir début 2014 les parties fixes et variables de la rémunération totale en vue d'établir un meilleur équilibre entre ces différentes composantes, et cela de manière sélective et dans des proportions limitées au regard de la masse salariale globale des métiers concernés.

I. Gouvernance

Les principes de rémunération du Groupe BNP Paribas et la politique de rémunération des collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (collaborateurs « régulés »), sont élaborés et proposés par les Ressources Humaines Groupe, en collaboration avec les métiers concernés, présentés pour avis au comité Conformité, Risques, Finances Groupe (Comité CRIF), puis décidés par la Direction Générale après présentation en Comité des Rémunérations et approbation par le Conseil d'Administration.

A- Comité Conformité Risques Finances Groupe

Le Comité CRIF est présidé par un membre de la Direction Générale et comprend les responsables de ces trois fonctions (ou des représentants mandatés par leurs soins).

Participent par ailleurs aux réunions du CRIF :

- le Responsable des Ressources Humaines du Groupe,
- le Responsable Rémunérations & Avantages sociaux, qui assure le secrétariat.

La politique de rémunération des collaborateurs régulés est présentée et discutée au sein du Comité CRIF qui émet un avis sur :

- la conformité de la politique au regard de la réglementation et des normes professionnelles en vigueur,
- l'adéquation de cette politique et sa mise en œuvre vis-à-vis de la politique de risques de l'entreprise,
- la cohérence des pratiques de rémunérations variables avec le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres.

Ce Comité a délibéré à 5 reprises pour le processus de rémunération au titre de 2013.

Par ailleurs, les domaines d'activité du Groupe (Corporate & Investment Banking, Investment Solutions et Retail Banking) ont également mis en place à leur niveau un Comité Conformité Risques Finances dont les principales missions sont, si nécessaire, de formuler un avis sur la correcte application de la politique de rémunération des collaborateurs régulés, notamment sur la fixation du périmètre des individus concernés, et sur les règles de sous allocation des enveloppes (cf. II).

B- Comité Direction Générale

Le Comité Direction Générale composé du Directeur Général ou Directeur Général délégué, auquel assistent le cas échéant, le responsable du pôle d'activité concerné et le Responsable des Ressources Humaines Groupe, arrête chaque année dans le cadre des principes fixés en Conseil d'Administration les décisions de cadrage du processus de rémunération et assure le suivi du respect des enveloppes et des principes tout au long du processus.

A ce titre, 4 Comités Direction Générale ont eu lieu pour le processus de rémunération 2013.

C- Comité des Rémunérations et Conseil d'Administration

Le Comité des Rémunérations a été composé en 2013 de M. Denis Kessler, Président jusqu'en juillet 2013, par ailleurs membre du Comité des Comptes, de M. Jean-François Lepetit et Mme Hélène Ploix, par ailleurs respectivement Président et membre du Comité de Contrôle interne, des Risques et de la Conformité. M. Pierre-André de Chalendar a remplacé M. Denis Kessler en tant que Président du Comité des Rémunérations sur proposition du Comité de Gouvernement d'entreprise et de Nominations entérinée par le Conseil d'Administration du

30 juillet 2013. Par ailleurs, ce même Conseil d'Administration a entériné la proposition de désignation de Mme Nicole Misson en tant que représentant des salariés au sein du Comité des Rémunérations, conformément aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise AFEP MEDEF. Le Comité est composé majoritairement d'administrateurs indépendants au regard des critères du code de gouvernement d'entreprise AFEP MEDEF, et ne comprend pas de membre de la Direction Générale. Enfin, ses membres disposent d'une connaissance des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine.

Le règlement intérieur du Conseil d'Administration définit la mission du Comité des Rémunérations et prévoit notamment qu'il prépare les travaux du Conseil d'Administration sur les principes de la politique de rémunération, en particulier en ce qui concerne les collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, conformément à la réglementation en vigueur. Dans ce cadre, le Comité des Rémunérations reçoit communication des minutes du Comité CRIF.

Ainsi, le Comité des Rémunérations analyse les principes de rémunération accompagnés de la politique de rémunération des collaborateurs régulés et les éléments de cadrage annuel présentés par la Direction Générale, notamment :

- les paramètres de détermination des enveloppes de rémunération variable (ou « bonus ») des Métiers, le niveau des enveloppes envisagé,
- les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement,

Les éléments ainsi débattus en Comité des Rémunérations sont ensuite présentés au Conseil d'Administration qui approuve les principes.

Le comité des Rémunérations analyse également la liste nominative des bénéficiaires des rémunérations variables dépassant un certain montant (1 MEUR au titre de l'exercice 2013).

Le Comité des Rémunérations s'est réuni à 4 reprises pour délibérer du processus de rémunération 2013.

D- Audit et contrôles

Les procédures opérationnelles mettant en oeuvre la politique de rémunération Groupe sont documentées, de manière à assurer l'auditabilité du dispositif et la traçabilité des décisions.

Lorsque nécessaire, et notamment en cas de changement majeur de la politique ou des principes de rémunération, une revue a posteriori du processus est réalisée par l'Inspection Générale du Groupe, pour s'assurer de sa conformité effective aux principes et aux procédures prévus.

Bien entendu, dans le cadre des règles habituelles du Groupe, l'Inspection Générale peut décider à tout moment de procéder à un audit sur ces questions.

A chaque fois que l'Inspection Générale a effectué une revue de la mise en oeuvre des principes et de la politique de rémunération du Groupe au cours des quatre derniers exercices, celle-ci a confirmé la correcte application des principes. La synthèse de ces revues a été portée à la connaissance du Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration.

II. Politique de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise

Comme pour les autres collaborateurs du Groupe, la rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise est composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

La rémunération fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification, l'implication dans les tâches confiées. Elle est fixée en fonction du marché (local et métier) et d'un principe de cohérence interne au Groupe BNP Paribas.

Les augmentations individuelles sont mises en oeuvre à travers un processus de rémunération annuel administré par les Ressources Humaines Groupe, qui se déroule entre novembre et avril au plus tard selon les activités. Il s'agit d'une revue globale, garantissant :

- l'équité de traitement
- le respect des règles de délégation
- le double regard systématique hiérarchie / ressources humaines.

La rémunération variable rémunère les réalisations quantitatives et/ou qualitatives mesurées à partir des performances constatées et des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés. Elle est déterminée en fonction du marché (local et/ou métier), des résultats dégagés par l'activité et des réalisations par rapport aux objectifs. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur.

La structure de rémunération doit permettre d'offrir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle, en relation avec le niveau de séniorité, d'expertise, et d'expérience professionnelle dans l'activité concernée, pour permettre le cas échéant de ne pas accorder de rémunération variable.

Les rémunérations variables sont déterminées de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts entre les collaborateurs et les clients, ou le non-respect des règles de bonnes conduites.

La gestion des évolutions de rémunération à l'aide d'un outil centralisé permet à la Direction Générale d'obtenir à tout moment l'état des propositions au sein du Groupe, notamment pour l'ensemble des collaborateurs régulés, et de piloter ce processus jusqu'aux décisions individuelles et à leur notification, en fonction de la conjoncture, des résultats de l'entreprise et des conditions de marché.

A- Le périmètre des collaborateurs régulés

A la lumière de l'expérience accumulée depuis 2010, le Groupe a revu en avril 2013 sa politique de rémunération et le périmètre des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

Ainsi, au titre de l'exercice 2013, les collaborateurs considérés dans le périmètre régulé Groupe sont :

- l'organe exécutif du Groupe,
- les responsables des fonctions de contrôle du Groupe (Conformité, Risques, Finances, Audit interne, Ressources Humaines),
- les membres du Comité Exécutif du Groupe,
- les cadres dirigeants responsables de domaines d'activité, entités opérationnelles du Retail Banking, et métiers ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

Au sein de certaines activités de marchés réunies principalement dans le pôle CIB, et dont la contribution aux risques de marché et de contrepartie est significative, sont inclus dans le périmètre :

- l'encadrement supérieur de CIB et des métiers Fixed Income et GECD,
- les responsables de plates-formes importantes et les collaborateurs ayant autorité dans des comités de validations d'opérations importantes, ainsi que
- les responsables ou les collaborateurs qui génèrent les revenus ou les risques les plus significatifs.

Par ailleurs, sont également ajoutés à la liste, les collaborateurs du groupe dont la rémunération annuelle excède un montant arrêté chaque année par la Direction Générale, après consultation du CRIF, en cohérence avec le niveau des rémunérations perçues par les collaborateurs identifiés en vertu du précédent paragraphe, et dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise.

B- Détermination des enveloppes des activités de marchés de CIB

Dans le cadre du strict encadrement des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs des activités de marchés de CIB (Fixed Income et Global Equity & Commodities Derivatives, hors Equity Cash), leur enveloppe de rémunération variable est déterminée en prenant en compte l'ensemble des éléments constitutifs des résultats et du risque, notamment :

- les revenus directs,
- les coûts directs et indirects alloués au métier,
- le coût du refinancement facturé en interne (y compris coût réel de la liquidité),
- la charge du risque générée par le métier,
- la rémunération précipitaire du capital alloué à l'activité.

C- Répartition par ligne d'activité et allocations individuelles

Les enveloppes ainsi calculées sont réparties au sein des métiers de marché de capitaux entre les différentes lignes d'activité, en fonction de critères adaptés aux caractéristiques propres à chaque métier ou équipe, définis et documentés de manière précise, et reflétant :

- la mesure de performance quantitative (y compris la création et le développement d'avantages compétitifs de long terme pour le Groupe),
- la mesure du risque sous jacent,
- la valeur de marché des équipes concernées ainsi que la situation concurrentielle.

Ces éléments sont complétés par des éléments factuels permettant de mesurer le comportement collectif des équipes :

- en matière de contrôle permanent, de réactivité et de respect des procédures,
- en terme d'esprit d'équipe au sein du métier, et de cross-selling au sein du Groupe.

Les critères retenus s'appuient sur des indicateurs quantitatifs et des éléments factuels, dont la nature est définie chaque année lors du lancement du processus de rémunération.

L'attribution individuelle est effectuée par décision du management sur la base :

- des performances de l'équipe à laquelle appartient l'intéressé et de ses performances individuelles (la performance est mesurée en fonction du niveau de résultat et du niveau de risque associé à ce résultat),
- des évaluations (évaluation individuelle annuelle obligatoire réalisée par le responsable hiérarchique) qui apprécie à la fois :
 - les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés,

- le comportement professionnel au regard des valeurs, de la déontologie et des procédures du Groupe,
- la contribution à la maîtrise des risques, y compris du risque opérationnel et
- le cas échéant le comportement managérial de l'intéressé.

Indépendamment des éventuelles procédures disciplinaires, le non respect des règles et procédures applicables, ou les manquements caractérisés à la déontologie ou à l'éthique, entraînent la réduction ou la suppression du bonus.

Ainsi, les risques et leurs mesures sont des éléments qui sont pris en compte tant dans le processus de détermination des enveloppes, de sous-allocation aux métiers des enveloppes de rémunération variable que comme critère d'appréciation dans le cadre du processus d'évaluation et d'allocation individuelle de ces rémunérations variables, et qui contribuent à renforcer la culture des risques de l'ensemble des collaborateurs.

D- Rémunération variable garantie

Une rémunération variable ne peut être garantie que par exception dans un contexte d'embauche. Les rémunérations garanties sont en tout état de cause limitées à un an et versées dans les mêmes conditions que les rémunérations variables non garanties (notamment avec une part différée).

Par ailleurs, pour des besoins de recrutement spécifiques, des primes versées comptant imputées sur l'enveloppe de l'exercice peuvent être consenties aux nouveaux embauchés. Ces primes ne peuvent excéder des montants fixés chaque année par la Direction Générale en transparence avec le Comité des Rémunérations.

Ces primes sont assorties d'une clause de remboursement en cas de départ de l'entreprise la première année suivant l'embauche.

E- Paiement des rémunérations variables

Pour les collaborateurs régulés, les rémunérations variables comportent une partie non différée et une partie différée. La part différée est d'autant plus importante que le montant du bonus est élevé, selon une grille fixée chaque année par la Direction Générale, variant de 40% à 60% au moins, pour les niveaux de rémunération variable les plus élevés.

Que ce soit pour la partie différée ou la partie non différée du bonus, conformément aux obligations réglementaires, le paiement de la rémunération variable se fait de la manière suivante :

- pour moitié en numéraire
- pour moitié en parts indexées sur l'action BNP Paribas, payée en numéraire, au terme d'une période d'indisponibilité. L'indexation sur la valeur de l'action a un double objectif : l'alignement des bénéficiaires sur les intérêts de l'actionnaire, et la solidarité avec les résultats globaux de l'entreprise.

Le paiement des rémunérations variables soumis à différé s'étale sur 8 échéances de paiement, avec une dernière échéance en septembre 2017, soit 3 ans et 9 mois après l'exercice de référence pour la détermination des rémunérations variables.

La partie différée est acquise sur les 3 années suivant celle de l'attribution et pas plus vite qu'au prorata temporis, sous réserve de la réalisation de conditions de performance financière du métier, du secteur d'activité et du Groupe, et de conditions comportementales, définies lors de l'attribution. Pour les collaborateurs régulés Groupe, l'acquisition de chaque fraction annuelle est ainsi conditionnée à la constatation, à chaque terme, de la réalisation des conditions définies lors de l'attribution initiale basées sur le niveau de profitabilité du métier, et/ou du pôle, et/ou du Groupe dans son ensemble. Ces conditions visent à favoriser la prise en compte de l'impact des activités de l'exercice considéré sur les résultats des exercices ultérieurs, et l'alignement des comportements individuels sur la stratégie et les intérêts de l'entreprise. En cas de non réalisation des conditions au cours d'un exercice, la fraction annuelle différée est perdue (« Malus »).

La faute d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement, notamment lorsqu'elle consiste en un manquement aux règles relatives aux risques ou à la déontologie, ou encore une dissimulation ou une action ayant eu pour effet de fausser les conditions de fixation de bonus antérieurement alloués implique la perte des droits aux éléments différés ou indisponibles des bonus précédemment alloués.

Les rémunérations variables attribuées globalement au titre d'un exercice à la population des collaborateurs régulés ne peuvent pas excéder un multiple maximum des rémunérations fixes versées au cours de la même année à cette population. Ce multiple est fixé annuellement ex ante par la Direction Générale, après avis du Comité CRIF, en fonction de l'environnement de marché, de l'environnement concurrentiel, et du contexte spécifique des activités concernées. Le Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration en est informé.

Par ailleurs, la couverture ou l'assurance par les bénéficiaires du risque lié à la fluctuation de l'action, ou à la rentabilité des métiers visant à supprimer l'aléa lié à leur rémunération différée ou en période d'indisponibilité sont interdites.

Concernant les collaborateurs des activités de marchés qui étaient jusqu'alors régulés sur base collective, leur rémunération continue à être strictement encadrée selon les modalités décrites ci-dessus. Ces règles de paiement peuvent néanmoins être adaptées pour prendre en compte leur moindre incidence sur le profil de risque de l'entreprise, notamment pour ceux dont les rémunérations variables sont les plus faibles et qui, en dessous d'un certain seuil, sont intégralement payées en numéraire à l'attribution.

III. Rémunération variable des back-offices et des fonctions de contrôle

S'agissant des back-offices et fonctions de support et de contrôle (opérations, IT, Risques, Conformité, Finances, RH, Juridique), les enveloppes de rémunération variable sont déterminées :

- indépendamment de celles des métiers dont ils valident, vérifient les opérations
- en variation par rapport à l'exercice précédent, en fonction de l'évolution des performances du Groupe, tout en atténuant celles-ci, à la hausse comme à la baisse.

Les attributions individuelles pour les bénéficiaires de ces métiers back-offices et fonctions de support et de contrôle sont effectuées selon les principes applicables dans le Groupe en matière de rémunération variable, une particulière importance étant accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques.

IV. Rémunération des mandataires sociaux

Elle est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des Rémunérations en cohérence avec les principes énoncés ci-dessus pour le reste de la population régulée, et arrêtée par le Conseil d'Administration. Les éléments de rémunération détaillés concernant les mandataires sociaux sont détaillés dans le chapitre 2 du Document de Référence et Rapport Financier Annuel 2013.

V. Informations quantitatives concernant les rémunérations des collaborateurs régulés attribuées au titre de l'exercice 2013

A- Données d'ensemble

Les informations communiquées sur les rémunérations attribuées en 2014 au titre de l'exercice 2013 concernent les collaborateurs régulés, c'est-à-dire ceux susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise tels que définis au II.A.

Les éléments de leur rémunération se décomposent de la manière suivante :

	Nombre de personnes concernées	Montant de la rémunération totale	Montant de la rémunération fixe	Montant de la rémunération variable attribuée
Organe exécutif – Dirigeants mandataires sociaux	4	6 579	3 040	3 539
Collaborateurs CIB	316	301 185	86 671	214 514
Autres collaborateurs preneurs de risque 2013	37	40 660	18 018	22 643
Total régulés 2013	357	348 424	107 729	240 695

Montants en milliers d'euros et hors charges patronales

Au titre de 2013, le montant de la rémunération variable versée comptant aux collaborateurs régulés 2013 s'est élevée au total à 45 millions d'euros. Le solde de la rémunération variable, soit un montant théorique de 195 millions d'euros, se répartit sur 7 échéances conditionnelles entre septembre 2014 et septembre 2017. Au total, la rémunération variable attribuée au titre de 2013 à l'ensemble de ces collaborateurs dans le monde s'élève à 240,7 millions d'euros.

A titre de comparaison avec l'exercice 2012, le tableau suivant présente les rémunérations attribuées en 2013 aux collaborateurs régulés ainsi qu'aux salariés de front office des activités de marchés jusqu'alors inclus dans le périmètre des collaborateurs régulés sur base collective.

	Nombre de personnes concernées	Montant de la rémunération totale	Montant de la rémunération fixe	Montant de la rémunération variable attribuée
Total régulés 2013	357	348 424	107 729	240 695
Autres collaborateurs front office des activités de marchés	3 057	689 983	439 279	250 704
Total 2013 des collaborateurs dont la rémunération est encadrée	3 414	1 038 407	547 008	491 399
Rappel 2012	3 252	1 080 457	521 793	558 664

Montants en milliers d'euros et hors charges patronales

Par ailleurs, les dirigeants mandataires sociaux ont bénéficié en 2013 d'un plan de rémunération à long terme dont la valeur comptable à la date d'attribution s'établit à 1,6 million d'euros au total. Les informations détaillées concernant les dirigeants mandataires sociaux sont fournies dans le Chapitre 2 du Document de Référence et Rapport Financier Annuel 2013 du Groupe BNP Paribas.

B- Autres données sur le périmètre régulé 2013 (en milliers d'euros hors charges patronales)

Structure de la part variable de la rémunération

	Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel*
Organe exécutif	777	2 762
Autres collaborateurs régulés	44 440	192 716
Total	45 217	195 478

*Réparti sur sept échéances, entre septembre 2014 et septembre 2017, dont 41 millions d'euros à l'échéance septembre 2014.

	Paiement en numéraire	Paiement en actions ou instruments équivalents
Organe exécutif	1 769	1 770
Autres collaborateurs régulés	116 887	120 270
Total	118 656	122 040

Encours de rémunération variable

	Montants des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice	Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs
Organe exécutif	2 762	5 376
Autres collaborateurs régulés	192 716	324 919
Total	195 478	330 296

Par ailleurs, les dirigeants mandataires sociaux ont bénéficié en 2011 et 2012 de plans de rémunération à long terme dont la valeur comptable en dates d'attribution s'établit à 2,3 millions d'euros au total. Les informations détaillées concernant les dirigeants mandataires sociaux sont fournies dans le Chapitre 2 du Document de Référence et Rapport Financier Annuel 2013 du Groupe BNP Paribas.

Rémunérations différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice

		Montant des rémunérations différées versées	Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées
Organe exécutif	Exercice 2012	5 198	104
	Exercice 2013	3 593	298
Autres collaborateurs régulés	Exercice 2012	194 033	1 583
	Exercice 2013	238 906	2 885

Le montant des rémunérations différées versées sur l'exercice 2012 comprend 38 millions d'euros au titre du plan 2011, à l'échéance septembre 2012. Le montant des rémunérations différées versées sur l'exercice 2013 comprend 44 millions d'euros au titre du plan 2012, à l'échéance septembre 2013.

Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

	Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires
Organe exécutif	0	0	0	0
Autres collaborateurs régulés	342	1	256	4

Garantie d'indemnités de rupture

	Garantie d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice	
	Montant total	Nombre de bénéficiaires
Organe exécutif	0	0
Autres collaborateurs régulés	0	0
	Garantie la plus élevée	
Organe exécutif	0	
Autres collaborateurs régulés	0	

VI. Information quantitative concernant les rémunérations des collaborateurs régulés versées en 2013

Conformément à l'article L.511-73 du code monétaire et financier, modifié à la suite de l'ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014, l'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas du 14 mai 2014 va se prononcer dans sa quatorzième résolution par vote consultatif sur l'enveloppe globale de rémunérations versées en 2013 aux collaborateurs régulés. Ces rémunérations sont par nature différentes de celles présentées au paragraphe V ci-dessus, lesquelles correspondent aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2013. Les rémunérations effectivement versées en 2013 sont relatives aux paiements des rémunérations variables attribuées entre 2010 (au titre de l'exercice 2009) et 2013 (au titre de l'exercice 2012) lesquelles étaient pour partie différées jusqu'en 2013 conformément aux dispositions applicables. Le montant versé de ces rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peut être impacté par la non-atteinte des conditions de performance ainsi que par l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement.

Le montant de la rémunération fixe correspond au montant effectivement versé dans l'année avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. Concernant la rémunération fixe attribuée telle que détaillée ci-dessus en V, elle correspond à la rémunération fixe au 31/12/2013 considérée sur base annuelle.

Ainsi, l'enveloppe globale de rémunération versée en 2013 objet de la consultation se décompose comme suit :

Nombre de personnes concernées	Montant de la rémunération fixe versée	Montant de la rémunération variable versée
357	103 323	285 356

La rémunération variable versée en 2013 est constituée de :

	En valeur d'attribution	En valeur de paiement**
Bonus non différé 2012	95 094	100 048
Bonus différé 2011	42 053	48 172
Bonus différé 2010	64 283	60 904
Bonus différé 2009	80 359	62 702
Actions Gratuites livrées en 2013	3 305	2 126
Stock-Options devenues exerçables en 2013	9 608	2 652
Autres éléments de rémunération variables*	8 155	8 752
TOTAL	302 858	285 356

Montants en milliers d'euros hors charges patronales

* primes à l'embauche, rachat de créances, plans collectif type participation et intéressement, ...

** l'écart entre la valeur d'attribution et la valeur de paiement résulte de l'indexation partielle des rémunérations variables au cours de l'action BNP Paribas, et aux conditions de performance.