

A – Mandataires sociaux exécutifs

Le Conseil d'administration a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, de reconduire en 2014, pour les quatre mandataires sociaux exécutifs, le plan de rémunération conditionnelle à long terme déjà mis en œuvre en 2011, 2012 et 2013. Ce plan est destiné à associer les mandataires sociaux au succès de l'entreprise ; son fonctionnement est détaillé page 46 du Document de référence et rapport financier annuel 2013 et rappelé ci-après, complété par l'attribution 2014.

A.1 – Principes du Plan de Rémunération Long Terme (PRLT) conditionnel sur cinq ans

Afin d'associer les dirigeants du Groupe à la création de valeur sur longue période, le Conseil d'administration a institué un PRLT intégralement conditionnel et fondé sur la valorisation de l'action sur cinq ans, dans des conditions qui :

- d'une part ne laissent aucune possibilité de choix quant à la date de versement ;
- d'autre part plafonnent les possibilités de gain.

Le montant initial correspond au montant de rémunération variable attribuée au titre de l'exercice précédant celui au cours duquel le Conseil d'administration a décidé de procéder à l'attribution au titre du PRLT. Ce montant initial évoluera pendant la période de 5 ans en fonction des 2 conditions de performance successives suivantes :

a) La première condition de performance consiste en la mesure, au terme de chacune des cinq années de la période d'acquisition, 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 « Dow Jones EURO STOXX Banks ». Lors de chaque mesure, un cinquième du montant initial est maintenu, réduit ou perdu selon la performance relative constatée. Cette première condition de performance sera donc testée cinq fois au cours de la vie de chaque PRLT :

Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice Dow Jones EURO STOXX Banks	Conséquence sur la fraction du montant initial soumise à la mesure de performance
Supérieure ou égale	Maintien
Inférieure de 5 points au plus	Réduction de 10 %
Inférieure de plus de 5 points à 10 points	Réduction de 30 %
Inférieure de plus de 10 points à 15 points	Réduction de 50 %
Inférieure de plus de 15 points	Perte

b) La seconde condition de performance, appréciée à l'issue de la période de cinq ans, consiste en la constatation de la hausse de l'action sur cette durée, étant entendu que :

- aucune rémunération ne sera versée si, cinq ans après la date d'attribution, le cours de l'action a progressé de moins de 5 % ;
- la somme versée in fine :
 - évoluera de manière moins que proportionnelle à la hausse de l'action,

- sera en tout état de cause limitée à un plafond égal à la somme du salaire fixe et de la rémunération variable attribuée au bénéficiaire au titre de l'exercice précédant celui au cours duquel le Conseil a décidé de procéder à l'attribution au titre du PRLT, cela afin d'atténuer les effets d'une forte progression du cours du titre de la Banque.

Hausse de l'action	Coefficient appliqué au montant initial éventuellement réduit du fait de la condition sur la performance relative du titre BNP Paribas
Strictement inférieure à 5 %	0 (Pas de versement)
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 10 %	0,4
Supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 20 %	0,8
Supérieure ou égale à 20 % et inférieure à 33 %	1,2
Supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 50 %	1,3
Supérieure ou égale à 50 % et inférieure à 75 %	1,5
Supérieure ou égale à 75 %	1,75

La valeur de référence pour l'action BNP Paribas à la date d'attribution correspond au montant le plus élevé entre la moyenne des cours d'ouverture sur une année glissante précédant l'attribution, et le cours d'ouverture de l'action BNP Paribas le jour de la décision du Conseil d'Administration. S'agissant de la valeur de l'action au terme des 5 années du plan, celle-ci correspond à la moyenne des cours d'ouverture sur une année glissante précédant le terme du plan.

A.2 – Principes de valorisation et traitement comptable

Le PRLT est évalué à sa Juste Valeur à la date d'attribution et à chaque arrêté comptable annuel, conformément aux prescriptions de la norme comptable IFRS2. La valorisation est effectuée par un expert indépendant sur la base d'un modèle de Monte Carlo et de paramètres de marché relatifs à l'action, à l'indice Dow Jones EURO STOXX Banks, ainsi qu'aux taux sans risque. Cette valorisation, qui reflète à un instant donné la valeur espérée de l'avantage accordé au bénéficiaire, évolue à chaque arrêté comptable en fonction de la mesure de l'atteinte des conditions de performance, et des évolutions des paramètres de marché.

A.3 – Décisions du Conseil d'administration du 29 avril 2014 au titre de 2014

Les modalités du PRLT ont été maintenues à l'identique. Ainsi, les montants attribués mesurés en Juste valeur sont les suivants:

Bénéficiaire	Valorisation du montant attribué en Juste Valeur ¹
Jean-Laurent Bonnafé - Directeur Général	449 668 €
Philippe Bordenave - Directeur Général délégué	230 526 €
Georges Chodron de Courcel - Directeur Général délégué	184 990 €
François Villeroy de Galhau - Directeur Général délégué	142 300 €

¹ Evalué par un expert indépendant au 29 avril 2014

Par ailleurs, le Conseil d'Administration se réserve le droit de réduire les montants attribués à chaque bénéficiaire dans le cadre du PRLT 2014 afin de respecter le ratio maximum entre rémunération fixe et rémunération variable prévu par la directive CRDIV.

B – Président non exécutif

Pour le Président non exécutif, il a été décidé de modifier la rémunération conditionnelle à long terme dont il a bénéficié depuis 2011, afin de le lier plus étroitement à son rôle essentiel dans la gouvernance du Groupe, et sa contribution au progrès de l'entreprise. Ainsi, le Conseil d'Administration a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, de substituer pour l'avenir au PRLT une rémunération à moyen terme.

B.1 – Principes de la Rémunération à Moyen Terme (RMT) sur 3 ans

Cette rémunération à moyen terme, intégralement conditionnelle, serait versée dans 3 ans dans des conditions qui :

- sont indépendantes de la fluctuation du cours de bourse de l'action BNP Paribas ;
- ne laissent aucune possibilité de choix quant à la date de versement ;
- plafonnent les possibilités de gain.

Le montant initial correspond à un tiers (1/3) du montant de la rémunération annuelle fixe à la date d'attribution. Ce montant initial évoluera pendant la période de 3 ans en fonction des 2 conditions de performance successives suivantes :

a) La première condition de performance consiste en l'absence de versement si la Rentabilité des capitaux propres avant impôts du Groupe est inférieure à 5% en moyenne sur les trois exercices clos pendant la période (2014, 2015 et 2016).

b) La seconde condition de performance comportera 3 critères distincts, chacun portant effet sur un tiers (1/3) du montant initial :

- la performance de la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe BNP Paribas, mesurée à travers un panier de 8 indicateurs, révélateurs des 4 piliers de la politique sociale et environnementale du Groupe :

Nb d'indicateurs pour lesquels l'objectif est atteint parmi les 8	Conséquence sur 1/3 du montant initial soumis à la mesure de performance
8 indicateurs	Majoration de 50%
7 indicateurs	Majoration de 25%
6 indicateurs	Maintien
5 indicateurs	Réduction de 25%
4 indicateurs	Réduction de 50%
3 indicateurs ou moins	Perte

■ la mesure du climat social du Groupe, à travers la perception par ses collaborateurs de la mise en œuvre des principes du management. Cette mesure sera réalisée sur la base de la réponse des collaborateurs au travers de l'enquête interne, conduite chaque année par une entreprise indépendante auprès de plus de 174 000 collaborateurs dans 73 pays. En 2013, le taux de réponse favorable sur ce thème était de 70%. La mesure sera effectuée comme suit :

Moyenne des résultats obtenus sur 2014, 2015 et 2016	Conséquence sur 1/3 du montant initial soumis à la mesure de performance
72% et plus	Majoration de 50%
71%	Majoration de 25%
70%	Maintien
69%	Réduction de 25%
68%	Réduction de 50%
67% et moins	Perte

■ la gestion de la gouvernance du Conseil et la réalisation des missions associées à la fonction de Président, consistant notamment à :

- veiller au maintien de la relation avec les actionnaires en étroite coordination avec les actions menées dans ce domaine par la Direction Générale ;
- apporter son aide et ses conseils au Directeur Général, garantir sa disponibilité, et mettre son expérience au service du Groupe ;
- représenter le Groupe dans ses relations de haut niveau, notamment avec les grands clients et les pouvoirs publics, aux plans national et international ;
- contribuer à la promotion des valeurs et de l'image de BNP Paribas tant au sein du Groupe qu'à l'extérieur de celui-ci.

Cette condition sera soumise à l'appréciation du Comité des rémunérations. Sur la base de cette appréciation, le Conseil d'administration déterminera la conséquence sur 1/3 du montant initial soumis à la mesure de performance, en tout état de cause plafonné à 150%.

■ En aucun cas, le montant final payé ne pourra être supérieur à 125% du montant initial.

B.2 – Décisions du Conseil d'administration du 29 avril 2014 au titre de 2014

Le montant initial attribué à Baudouin Prot au titre de la Rémunération à Moyen Terme correspond à 1/3 de sa rémunération annuelle fixe de 850 000€, soit 283 333€. Ses gains potentiels sont ainsi plafonnés à 354 167€.