

Rémunérations des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au titre de 2015

Le Groupe BNP Paribas applique l'ensemble des dispositions réglementaires en matière d'encadrement des rémunérations telles que prévues par la Directive Européenne CRD4¹ du 26 juin 2013, sa transposition en droit français dans le Code Monétaire et Financier, par l'ordonnance du 20 février 2014, ainsi que par le décret et l'arrêté du 3 novembre 2014 et le règlement délégué (UE) de la Commission du 4 mars 2014 sur les critères d'identification des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (« Material Risk Takers » ou « MRT »), au niveau consolidé à l'ensemble de ses succursales et filiales, y compris celles en dehors de l'Union Européenne (A).

Ainsi, la politique de rémunération du Groupe qui a été revue en 2014 afin de prendre en compte ces nouvelles dispositions réglementaires, inclut en particulier la fixation d'un ratio maximum de rémunération variable en fonction de la rémunération fixe, et les critères d'identification des MRT au niveau du Groupe, conformes aux exigences du règlement délégué.

En complément de ces dispositions réglementaires applicables au niveau du Groupe, d'autres mesures d'encadrement des rémunérations peuvent s'appliquer à certains collaborateurs qui, bien que n'étant pas considérés comme des MRT au niveau du Groupe, sont soumis à des règles particulières dans certaines entités du Groupe, soit en raison de l'application de la CRD4 sur base individuelle au niveau de l'entité elle-même en complément de l'application au niveau du Groupe (pour les filiales significatives assujetties en tant qu'établissements de crédit, entreprises d'investissement ou sociétés de financement en Europe) (B), soit en raison d'autres dispositions réglementaires applicables en vertu de règles locales dans des pays en dehors de l'Union Européenne (C).

Enfin, la rémunération variable attribuée aux collaborateurs de front office des métiers de Global Markets au sein du domaine d'activité Corporate & Institutional Banking (CIB) continue comme les années précédentes, à être strictement encadrée (prise en compte de l'ensemble des coûts et des risques dans la détermination des enveloppes de rémunération variable, application de règles de différé et d'indexation à l'action).

Le nombre de collaborateurs identifiés au titre de chacune de ces dispositions (A, B, C) est détaillé en page 12.

Les collaborateurs entrant dans la catégorie des MRT Groupe en 2015 ont été identifiés sur la base des critères définis dans le règlement délégué complétés des critères internes selon la même méthodologie qu'en 2014. Néanmoins, le Groupe a décidé, pour 2015, de ne plus recourir à la faculté donnée par le règlement délégué de demander des exemptions auprès de la Banque Centrale Européenne (« BCE ») pour les collaborateurs identifiés uniquement au titre de leur niveau de rémunération. Ainsi, de l'ordre de 230 collaborateurs ont été intégrés en 2015 au périmètre exclusivement du fait de leur rémunération élevée, liée à leur expertise, sans qu'il soit avéré que leur activité professionnelle ait une incidence sur

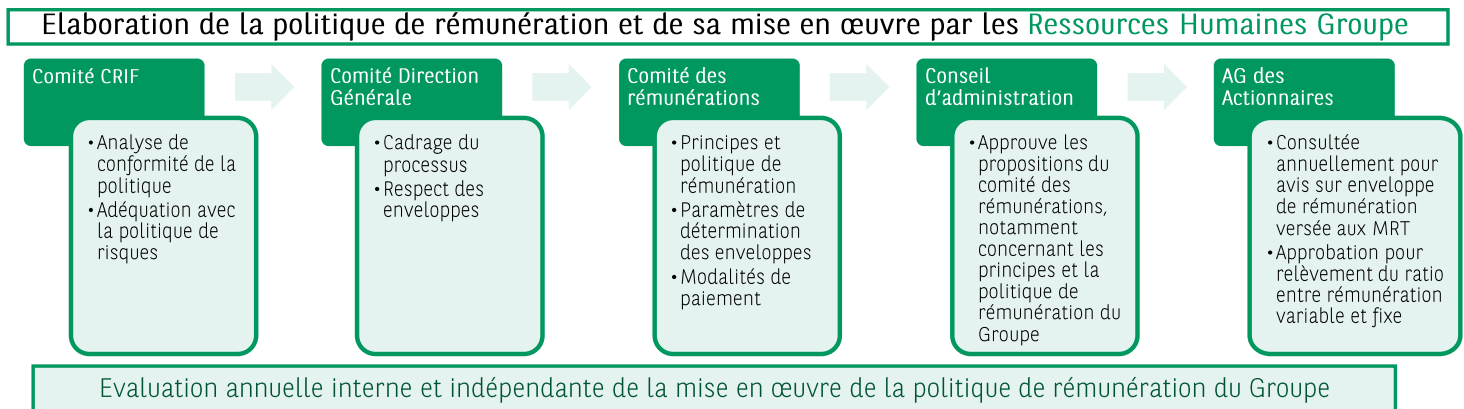
¹ Capital Requirements Directive



le profil de risque du Groupe. L'augmentation du nombre de collaborateurs identifiés au titre de 2015 comme MRT Groupe par rapport à l'exercice 2014 résulte essentiellement de cette décision.

I. Gouvernance Groupe

Les principes de rémunération du Groupe BNP Paribas et la politique de rémunération des MRT 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. Depuis 2014, l'Assemblée Générale des Actionnaires est consultée sur certains éléments.



A- Comité Conformité Risques Finances Groupe « CRIF »

Le Comité CRIF est présidé par M. Philippe Bordenave, Directeur Général Délégué et comprend les responsables de ces trois fonctions (ou des représentants mandatés par leurs soins).

Participent également aux réunions du Comité CRIF :

- le Responsable des Ressources Humaines du Groupe,
- le Responsable Rémunérations & Avantages sociaux, qui en assure le secrétariat
- M. Michel Konczaty, Directeur Général Adjoint et Président de substitution du comité CRIF par délégation de M. Philippe Bordenave.

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 cinq reprises pour le processus de rémunération au titre de 2015.



B- La Direction Générale

La Direction Générale 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.

C- Le Comité des rémunérations et Conseil d'administration

Le Comité des rémunérations est présidé par M. Pierre-André de Chalendar. Il est par ailleurs composé de M. Jean-François Lepetit, qui est également Président du Comité de Contrôle interne, des Risques et de la Conformité, de Mme Monique Cohen, également membre du comité des comptes, et de Mme Nicole Misson en tant que représentant des salariés au sein du Comité des rémunérations et qui est également membre du Comité de Contrôle interne, des Risques et de la Conformité.

Sa composition est conforme aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise de l'AFEP-MEDEF : ses membres sont majoritairement des administrateurs indépendants, ils disposent d'une expérience des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine et un administrateur salarié est membre du comité. Cette composition est de nature à favoriser les travaux du Conseil d'administration sur l'adéquation des principes de rémunération et de la politique de risques de BNP Paribas. Enfin, le Président du Conseil d'administration n'en fait pas partie, mais est invité à participer aux échanges, hors ceux qui le concernent personnellement.

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 et des dirigeants mandataires sociaux du Groupe. 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.

Le Comité des rémunérations analyse également la liste nominative des bénéficiaires dont la rémunération excède certains seuils définis chaque année par la Direction Générale, et est chargé de contrôler la rémunération individuelle du responsable des risques et de la conformité au niveau Groupe. Les éléments ainsi débattus en Comité des Rémunérations sont ensuite présentés au Conseil d'administration qui en approuve les principes.

Le Comité des rémunérations s'est réuni à quatre reprises pour délibérer du processus de rémunération au titre de 2015.

D- Assemblée Générale des Actionnaires

L'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas est consultée annuellement sur :

- l'enveloppe de rémunération versée au cours de l'exercice écoulé aux collaborateurs identifiés comme MRT Groupe au titre de cet exercice incluant la rémunération fixe et la rémunération variable.



- les rémunérations attribuées aux dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

Par ailleurs, la Direction Générale décide, sur avis du Comité CRIF Groupe, de proposer au Conseil d'administration de soumettre à la décision de l'Assemblée Générale des Actionnaires le relèvement du ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe de 100 à 200% (cf. II. B. 6). L'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires doit être obtenue à la majorité des deux tiers, à condition qu'au moins la moitié des actionnaires ou des titulaires de droits de propriété équivalents soient représentés, à défaut, elle statue à la majorité des trois quarts. Les collaborateurs qui entrent dans la catégorie des MRT au titre de l'exercice précédent sont exclus du vote.

Cette approbation a été obtenue lors de l'Assemblée Générale des Actionnaires du 13 mai 2015 à plus de 80% pour une durée de 3 ans.

E- Audit et contrôles

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

Par ailleurs, l'Inspection Générale du Groupe effectue une revue indépendante annuelle *a posteriori* du processus de rémunération, pour s'assurer de sa conformité effective aux principes et aux procédures prévues par la politique de rémunération du Groupe. Une synthèse du rapport est systématiquement portée à la connaissance du Comité des rémunérations du Conseil d'administration.

La revue effectuée en 2015 par l'Inspection Générale du Groupe sur le processus 2014, et la mise en œuvre des principes de la CRD4 incluant l'identification des collaborateurs au titre des critères définis dans le règlement délégué du 4 mars 2014 a conclu à une correcte application des principes et de la réglementation. La synthèse de cette revue a été portée à la connaissance du Comité des rémunérations du Conseil d'administration.



II. Principes de rémunération du Groupe et politique de rémunération des MRT

A- Principes de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe

La rémunération des collaborateurs du Groupe est composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

1- La rémunération fixe

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. Elle est composée d'un salaire fixe de base, qui rémunère les compétences et les responsabilités correspondant à la fonction occupée, et le cas échéant de compléments de rémunération fixe liés notamment aux spécificités du poste.

2- La rémunération variable

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

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 conformité. En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation ou de rémunération à moyen ou long terme, ou tout autre instrument approprié visant à motiver et fidéliser les collaborateurs clés et collaborateurs à potentiel du Groupe, en les intéressant à la croissance de la valeur créée.

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.

3- Le processus de révision annuelle

La gestion des évolutions de rémunération se fait dans le cadre d'un processus annuel unique au sein du Groupe et à l'aide d'un outil centralisé permettant à la Direction Générale d'obtenir à tout moment l'état des propositions au sein du Groupe, en particulier pour l'ensemble des MRT, 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.



4- Autres éléments relatifs à la politique de rémunération

Garantir par avance le paiement des rémunérations variables est interdit. Toutefois, dans un contexte d'embauche, notamment pour attirer une compétence clé, l'attribution d'une rémunération variable peut être exceptionnellement garantie la première année, cette attribution sera en tout état de cause soumise aux mêmes conditions que les rémunérations variables (c'est-à-dire avec une part différée, indexation, conditions de performance le cas échéant).

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.

Les créances rachetées lors de l'embauche de collaborateurs expérimentés seront payées selon un échéancier et des conditions les plus proches possibles des échéances et conditions initiales des instruments rachetés ; tout en suivant les modalités de paiement ainsi que les conditions comportementales prévues dans le cadre des plans de rémunération différée du Groupe BNP Paribas, en vigueur au moment du rachat de la créance à ces collaborateurs.

Enfin, en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail, tout montant versé dans le cadre transactionnel (au-delà des minimas légaux et accords collectifs en vigueur) doit refléter la performance effective passée du collaborateur.

B- La politique de rémunération des MRT

1- Le périmètre

Les MRT sont identifiés conformément aux critères définis dans le règlement délégué (UE) de la Commission et aux critères complémentaires du Groupe selon la méthodologie suivante :

Au niveau du Groupe

- l'organe exécutif du Groupe : les dirigeants mandataires sociaux,
- les autres membres du Comité Exécutif du Groupe,
- les responsables de niveau Groupe des fonctions Finances, Ressources Humaines, Politique de rémunération, Affaires Juridiques, Affaires Fiscales, Informatique, Analyses économiques,
- au sein des fonctions Conformité et Inspection Générale : le responsable de niveau Groupe et les managers qui lui sont directement rattachés,
- au sein de la fonction Risques, le responsable de niveau Groupe, les managers lui reportant directement, ainsi que les autres membres du Comité Exécutif de la fonction,
- les cadres dirigeants responsables de métiers, zones géographiques, domaines d'activité, entités opérationnelles ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

Au niveau des principaux métiers du Groupe (entités significatives pour lesquelles le Groupe alloue plus de 2% de ses fonds propres normatifs) :

- le responsable, et les managers qui lui sont directement rattachés,
- le responsable des risques, et les managers qui lui sont directement rattachés.



En vertu des critères de risques

- les collaborateurs bénéficiant de délégations en matière de crédit excédant certains seuils (0,5% du Common Equity Tier 1 « CET1 » du Groupe) et ceux ayant autorité pour approuver ou refuser les décisions en matière de crédit,
- les collaborateurs du Groupe ayant autorité pour initier des transactions dont la limite de Value at Risk « VaR » excède certains seuils (5% de la limite de VaR du Groupe), et ceux ayant autorité pour approuver ou refuser ce type de transactions,
- les membres de comités ayant autorité pour valider ou refuser des transactions, opérations ou nouveaux produits,
- les managers dont les délégations cumulées de leurs collaborateurs directs excèdent le seuil en matière de risque de crédit.

En vertu des niveaux de rémunération

Doivent également être ajoutés à la liste, les collaborateurs du Groupe dont la rémunération totale annuelle au titre de l'exercice précédent excède certains seuils absolus (500 000 €) ou relatifs (0,3% les mieux rémunérés), sauf s'il est avéré que leur activité professionnelle n'a pas une incidence significative sur le profil de risque du Groupe, auquel cas ils peuvent bénéficier d'une exemption.

Pour 2015, le Groupe a décidé de ne plus solliciter de telles exemptions, ce qui a conduit à intégrer de l'ordre de 230 collaborateurs de plus par rapport à 2014.

La liste finale des MRT Groupe est chaque année établie par le Groupe et ses différentes entités.

2- Détermination des enveloppes de bonus et répartition par ligne d'activité

a/ Les activités de marchés de CIB

Dans le cadre du strict encadrement des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs de Global Markets, l'enveloppe de rémunération variable de ces métiers 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.

Les enveloppes ainsi calculées sont réparties au sein des métiers de Global Markets 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 conformité et de respect des procédures,
- en termes d'esprit d'équipe au sein du métier, et de ventes croisées 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.

b/ Les autres métiers du Groupe

Les enveloppes de rémunération variable des autres métiers du Groupe sont déterminées en fonction des revenus générés nets de toutes les charges et besoin en capital, après prise en compte du risque (notamment pour les activités CIB), ou par application d'un taux de variation par rapport à l'exercice précédent, fixé en fonction notamment de l'évolution des performances du Groupe ou du métier dans son ensemble après prise en compte du risque (notamment pour les activités de Banque de Détail), ainsi que des pratiques du marché.

c/ Les enveloppes des fonctions de support et fonctions de contrôle

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions de support centrales du Groupe et des fonctions de contrôle intégrées² sont déterminées indépendamment de la performance des métiers dont elles facilitent, valident ou vérifient les opérations.

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions de support au sein des domaines d'activités et métiers sont définies par rapport à celles des fonctions de support centrales du Groupe, mais en tenant compte le cas échéant des situations de marché du travail particulières, dans une mesure limitée.

3- Allocations individuelles

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 apprécient à la fois :
 - les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés,
 - le comportement professionnel au regard des valeurs, des règles de conformité, du code de conduite 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 aux règles de conformité et au Code de Conduite du Groupe entraînent la réduction ou la suppression du bonus.

A partir de 2015, les collaborateurs identifiés comme MRT Groupe sont évalués de manière formelle au regard du respect des règles de conformité définies par le Groupe. Dans le cas où des défaillances aux règles de conformité sont constatées, les rémunérations variables au titre de l'exercice sont réduites voire supprimées pour les collaborateurs concernés.

Les attributions individuelles pour les collaborateurs des fonctions support et des fonctions de contrôle sont effectuées selon ces principes et indépendamment des performances des métiers que les

² Risques, Conformité, Inspection Générale, juridique



collaborateurs contrôlent. Par ailleurs, une importance particulière est accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques lors du processus d'évaluation annuelle.

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 des enveloppes de rémunération variable aux métiers, 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.

4- Paiement des rémunérations variables

Pour les MRT, les rémunérations variables comportent une partie non différée et une partie différée. La part différée est d'autant plus importante que le montant de la rémunération variable 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.

Conformément aux obligations réglementaires, le paiement des bonus (pour la partie différée ou la partie non différée) se fait de la manière suivante :

- pour moitié en numéraire
- pour moitié en numéraire indexé sur l'action BNP Paribas au terme d'une période de blocage.

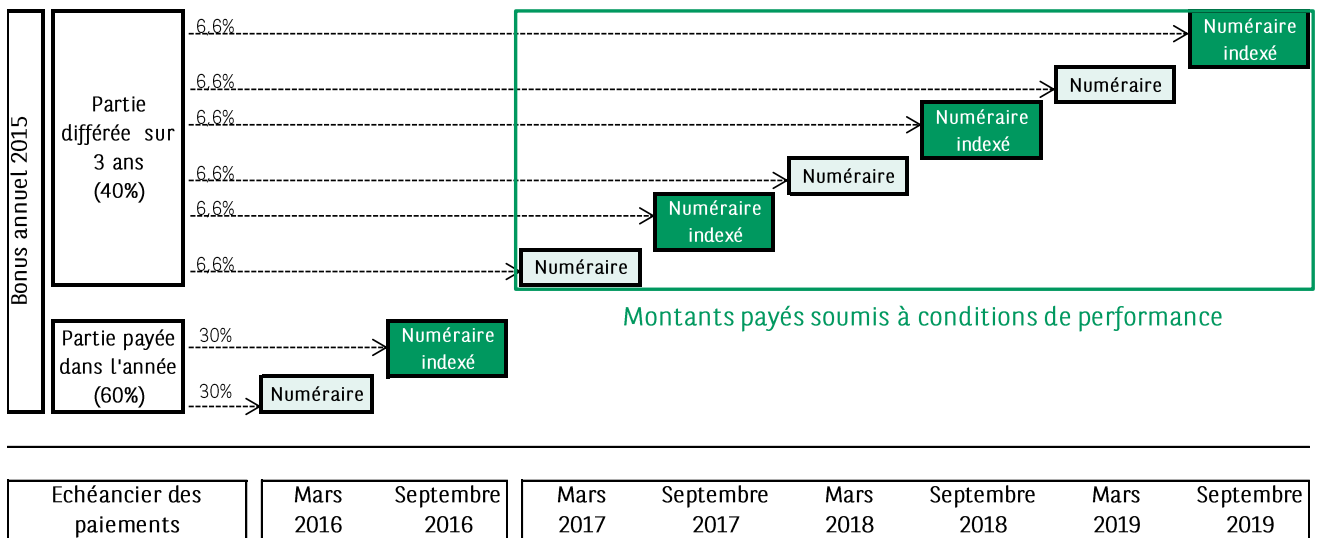
L'indexation à l'action a un double objectif : l'alignement des bénéficiaires sur les intérêts de l'actionnaire, et la solidarité avec les résultats globaux de l'entreprise.

Le paiement des bonus soumis à différé s'étale sur 8 échéances de paiement, avec une dernière échéance en septembre 2019, soit 3 ans et 9 mois après l'exercice de référence pour la détermination des rémunérations variables.

La partie différée est acquise progressivement sur les 3 années suivant celle de l'attribution, sous réserve de la réalisation de conditions de performance financière du métier, de l'activité et du Groupe, et de conditions comportementales, définies lors de l'attribution.

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 de l'activité, 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 »).

Le schéma suivant illustre les règles de paiement des bonus dans le cas d'un taux de différé sur 3 ans de 40% :



Par application d'un principe de proportionnalité et pour limiter la gestion administrative associée à ces plans, chaque échéance de différé dont le paiement est inférieur à 5 000 € est réglée dès l'attribution.

Certains MRT bénéficient également d'un plan de fidélisation entièrement différé à plus de 3 ans prenant la forme d'un instrument assimilé à de la dette dont le paiement est subordonné à l'absence de mesure de résolution du régulateur et au maintien d'un CET1³ Groupe supérieur à 7%.

La faute d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement (ou, pour un collaborateur ayant quitté le Groupe, la faute qui aurait été susceptible d'entraîner son licenciement si elle avait été révélée alors qu'il était employé), lorsqu'elle consiste en un manquement en matière de gestion du risque, de conformité, ou de respect du Code de Conduite ou encore en une dissimulation ou une action ayant eu pour effet de fausser les conditions de fixation de bonus antérieurement alloués, implique la perte de tout ou partie des droits aux éléments différés des rémunérations variables précédemment alloués (« Malus ») et éventuellement la restitution (« clawback ») des éléments de rémunération variable déjà perçus (sous réserve du respect du droit du travail local).

Enfin, la rémunération variable des collaborateurs des activités de marchés qui n'entrent pas dans la catégorie des MRT continue à être strictement encadrée et fait l'objet de règles de paiement intégrant des différés, de l'indexation et des clauses suspensives de paiement.

5- Rémunération fixe

La rémunération fixe des MRT est, comme pour les autres collaborateurs du Groupe, notamment définie en fonction des compétences, de l'expérience et du marché local.

6- Ratio entre rémunération variable et fixe

La rémunération variable attribuée à un collaborateur entrant dans la catégorie des MRT ne peut excéder sa rémunération fixe au titre de la même année multipliée par un ratio. Ce ratio est défini par la Direction Générale, après avis du comité CRIF Groupe et éventuelle approbation de l'Assemblée Générale

³ Common Equity Tier 1 Groupe à 10,9% au 31/12/2015



des Actionnaires. En 2015, la proportion des MRT Groupe ayant bénéficié d'une rémunération variable supérieure au montant de leur rémunération fixe (ratio entre 100 et 200%) est de 41,8%.

7- Champ d'application et règles locales

Les dispositions décrites ci-dessus sont celles qui s'appliquent en principe aux MRT du Groupe. Des dispositions particulières parfois plus contraignantes notamment concernant les modalités de paiement de la rémunération variable ou le ratio peuvent dans certains pays être appliquées aux MRT du Groupe en raison de la transposition locale des règles de la CRD4.

Par ailleurs, conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014, les activités du Groupe soumises à certaines dispositions réglementaires (AIFMD et UCITS pour l'Asset Management et Solvency pour l'assurance) ou les entités non assujetties CRD4 dont le total bilan est inférieur à 10 milliards d'euros et dont les activités n'ont pas d'impact sur la solvabilité et la liquidité du Groupe (en particulier l'immobilier) ne sont pas concernées par ces dispositions.

8- Les dirigeants mandataires sociaux

La rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux du Groupe est déterminée en cohérence avec les principes énoncés ci-dessus applicables à l'ensemble des MRT Groupe et selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations, et arrêtées par le Conseil d'administration de BNP Paribas. Les principes et la politique de rémunération spécifiques applicables aux dirigeants mandataires sociaux du Groupe sont détaillés dans le chapitre 2 du Document de Référence et Rapport Financier Annuel 2015.

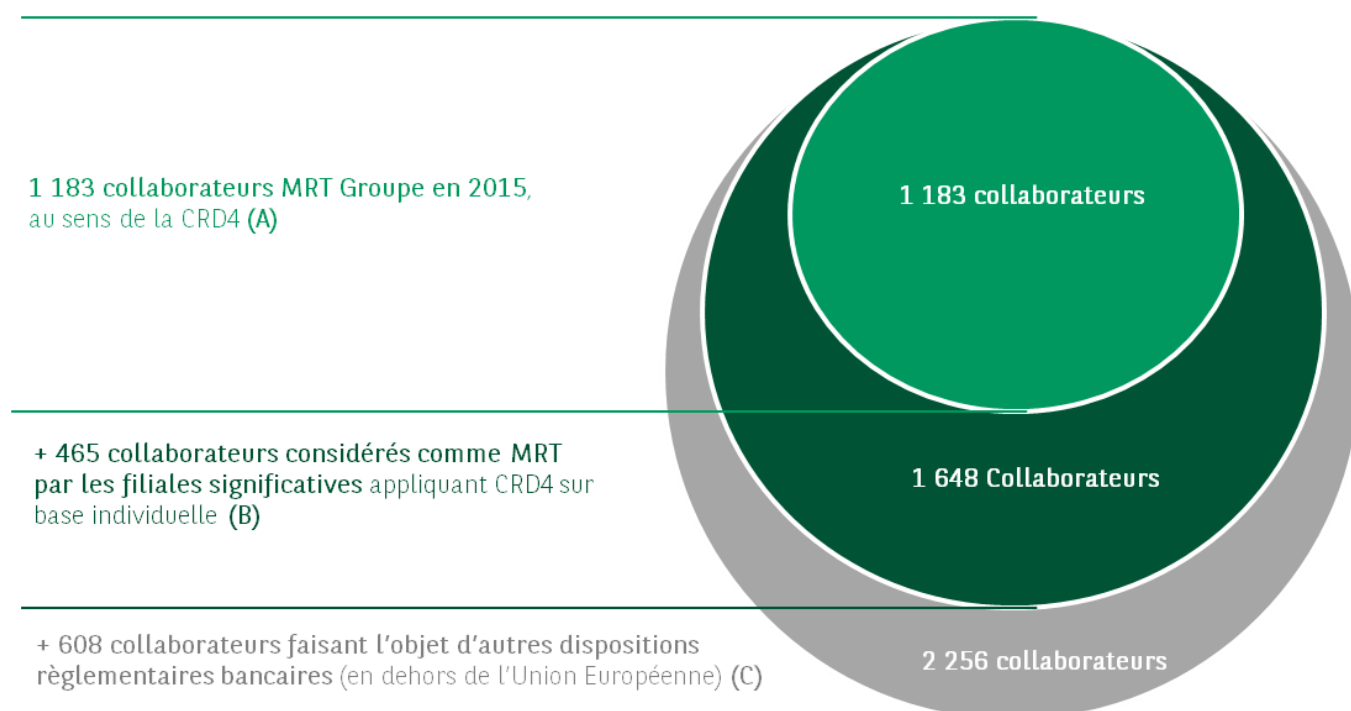


III. Informations quantitatives concernant les rémunérations attribuées aux MRT au titre de l'exercice 2015

A- Données d'ensemble

- 1- Les collaborateurs du Groupe dont la rémunération au titre de 2015 est soumise à des règles d'encadrement

Ce schéma illustre le nombre de collaborateurs dont la rémunération au titre de 2015 est soumise à des règles d'encadrement en fonction des dispositions réglementaires applicables partout dans le monde et de règles internes telles que détaillées en introduction.



- 2- Rémunération des collaborateurs MRT Groupe en 2015

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2015 aux collaborateurs identifiés comme MRT au niveau du Groupe, mais ne traitent pas des rémunérations attribuées aux autres collaborateurs du Groupe pour lesquels la rémunération est également encadrée.

Les données de rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas sont incluses de manière agrégée dans les informations quantitatives ci-dessous. Le tableau ci-dessous inclut notamment la juste valeur du plan de rémunération à long terme attribué aux mandataires sociaux au titre de 2015.



Les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2015 aux MRT Groupe 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	2	5 855	2 050	3 805
CIB	706	605 667	295 761	309 906
Banque de détail	235	100 848	59 654	41 195
Fonctions centrales	201	86 590	47 696	38 894
Autres MRT	39	28 073	14 422	13 651
Total MRT	1 183	827 033	419 582	407 452

Montants attribués en milliers d'euros et hors charges patronales

Le montant de la rémunération variable versée comptant en mars 2016 au titre de l'exercice 2015 aux collaborateurs MRT 2015 s'est élevé au total à 105 millions d'euros. Le solde de la rémunération variable, soit un montant théorique de 302 millions d'euros, se répartit sur 7 échéances conditionnelles entre septembre 2016 et septembre 2019. Au total, la rémunération variable attribuée au titre de 2015 à l'ensemble de ces collaborateurs dans le monde s'élève à 407 millions d'euros.

A titre de comparaison sur un périmètre comparable avec 2015, le tableau suivant présente les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2014 aux collaborateurs identifiés comme MRT en 2014, ainsi qu'à ceux qui avaient bénéficié d'une exemption (cf. II. B.1).

	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	3	5 264	2 340	2 924
CIB	433	360 703	180 001	180 702
Banque de détail	203	78 961	46 760	32 202
Fonctions centrales	173	64 288	37 138	27 151
Autres MRT	18	13 472	6 591	6 881
Total MRT	830	522 688	272 830	249 860
Collaborateurs exemptés du périmètre des MRT	293	177 514	92 161	85 352
Total	1 123	700 202	364 991	335 212

Montants attribués en milliers d'euros et hors charges patronales

Sur ces bases, la rémunération totale moyenne a augmenté de 12% en 2015 par rapport à 2014 (soit moins de 3% à taux de change constant).



B - Autres données sur le périmètre MRT 2015 (en milliers d'euros hors charges patronales)

1- Structure de la part variable de la rémunération

	Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel*
Organe exécutif	687	3 118
Autres MRT	104 777	298 870
Total	105 464	301 988

*Réparti pour les bonus différés sur sept échéances, entre septembre 2016 et septembre 2019, dont 93 millions d'euros à l'échéance septembre 2016.

	Paiement en numéraire	Paiement en actions ou instruments équivalents
Organe exécutif	1 647	2 158
Autres MRT	195 494	208 153
Total	197 141	210 311

2- 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	3 118	5 274
Autres MRT	298 870	403 946
Total	301 988	409 220

3- 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	732	0
Autres MRT	239 152	0
Total	239 884	0



4- 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 MRT	10 696	15	91	1

5- 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 MRT	0	0

	Garantie la plus élevée
Organe exécutif	0
Autres MRT	0

6- Nombre de collaborateurs MRT dont la rémunération totale au titre de 2015 excède 1M€

Rémunération totale	Nombre de MRT
Entre 1 et 1,5M€	141
Entre 1,5 et 2M€	47
Entre 2 et 2,5M€	22
Entre 2,5 et 3M€	4
Entre 3 et 3,5M€	4
Entre 3,5 et 4M€	4
Entre 4 et 4,5M€	1
Entre 4,5 et 5M€	0
Entre 5 et 6M€	1

Parmi les 224 collaborateurs recensés dans ce tableau, 71 exercent leur activité au Royaume-Uni, 61 aux Etats-Unis, 44 en Asie, 33 en France et les autres collaborateurs sont répartis dans 8 autres pays. En appliquant les taux de change de 2014, seuls 177 collaborateurs parmi les 224 auraient eu en 2015 une rémunération totale excédant 1M€.



IV. Information quantitative concernant les rémunérations des MRT versées en 2015

Conformément à l'article L511-73 du Code Monétaire et Financier, l'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas du 26 mai 2016 va se prononcer dans sa 14ème résolution par vote consultatif sur l'enveloppe globale de rémunérations versées en 2015 aux collaborateurs identifiés comme MRT en 2015. Ces rémunérations sont par nature différentes de celles présentées au paragraphe III. ci-dessus, lesquelles correspondent aux rémunérations attribuées en 2016 au titre de l'exercice 2015. Les rémunérations effectivement versées en 2015 sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2012 (au titre de l'exercice 2011) et 2015 (au titre de l'exercice 2014) pour leurs parties versables en 2015 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. La rémunération fixe attribuée telle que détaillée ci-dessus en III correspond à la rémunération fixe au 31/12/2015 considérée sur base annuelle.

Ainsi, l'enveloppe globale de rémunération versée en 2015, objet de la consultation de l'Assemblée Générale, est de 844 M€.

Nombre de personnes concernées	Exercice 2015	
	Montant de la rémunération fixe versée	Montant de la rémunération variable versée
1 183	409 123	435 367

La rémunération variable versée est constituée de :

Montant en milliers d'euros	Exercice 2015	
	en valeur à l'attribution	en valeur de paiement**
Bonus au titre de 2014 payé dans l'année	209 330	220 848
Bonus différé au titre de 2013	36 933	38 750
Bonus différé au titre de 2012	54 999	65 775
Bonus différé au titre de 2011	46 239	61 774
Actions Gratuites	14 049	21 443
Stock-Options	10 359	0
Autres éléments de rémunération variables*	26 810	26 777
Total	398 719	435 367

* primes à l'embauche, rachat de créances, plans collectifs 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 conformément à la réglementation et des conditions de performance.