



Rémunérations des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au titre de 2016

Sommaire

INTRODUCTION	2
1. GOUVERNANCE	3
COMITE CONFORMITE RISQUES FINANCES GROUPE « CRIF »	3
LE COMITE DES REMUNERATIONS ET CONSEIL D'ADMINISTRATION	4
ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES	4
AUDIT ET CONTROLES	5
2. PRINCIPES DE REMUNERATION DU GROUPE ET POLITIQUE DE REMUNERATION DES MRT	6
PRINCIPES DE REMUNERATION APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS DU GROUPE	6
<i>LA REMUNERATION FIXE</i>	6
<i>LA REMUNERATION VARIABLE</i>	6
<i>LE PROCESSUS DE REVISION ANNUELLE</i>	6
<i>AUTRES ELEMENTS RELATIFS A LA POLITIQUE DE REMUNERATION</i>	7
LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES MRT	7
<i>LE PERIMETRE</i>	7
<i>DETERMINATION DES ENVELOPPES DE BONUS ET REPARTITION PAR LIGNE D'ACTIVITE</i>	8
<i>ALLOCATIONS INDIVIDUELLES</i>	9
<i>PAIEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES</i>	10
<i>RATIO ENTRE REMUNERATION VARIABLE ET FIXE</i>	12
<i>CHAMP D'APPLICATION ET REGLES LOCALES</i>	12
<i>LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</i>	12
3. INFORMATIONS QUANTITATIVES CONCERNANT LES REMUNERATIONS ATTRIBUEES AUX MRT AU TITRE DE L'EXERCICE 2016	13
DONNEES D'ENSEMBLE	13
<i>LES COLLABORATEURS DU GROUPE DONT LA REMUNERATION AU TITRE DE 2016 EST SOUMISE A DES REGLES D'ENCADREMENT</i>	13
<i>REMUNERATION DES COLLABORATEURS MRT GROUPE EN 2016</i>	13
AUTRES DONNEES SUR LE PERIMETRE MRT 2016 (EN MILLIERS D'EUROS HORS CHARGES PATRONALES)	14
<i>STRUCTURE DE LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION</i>	14
<i>ENCOURS DE REMUNERATION VARIABLE</i>	15
<i>REMUNERATIONS DIFFEREES VERSEES OU REDUITES DU FAIT DES RESULTATS DE L'EXERCICE</i>	15
<i>SOMMES VERSEES AU TITRE DES EMBAUCHES ET DES RUPTURES AU COURS DE L'EXERCICE</i>	15
<i>GARANTIE D'INDEMNITES DE RUPTURE</i>	16
<i>NOMBRE DE COLLABORATEURS MRT DONT LA REMUNERATION TOTALE AU TITRE DE 2016 EXCEDE 1M€</i>	16
4. INFORMATION QUANTITATIVE SUR LES REMUNERATIONS DES MRT VERSEES EN 2016	17



Introduction

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,
- l'ordonnance du 20 février 2014,
- 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
- les orientations de l'EBA sur les politiques de rémunération saines du 27 juin 2016 telles que reprises par la position de l'ACPR.

Ainsi, la politique de rémunération du Groupe est conforme à l'ensemble de ces dispositions et vise à ne pas encourager la prise de risque excessive, à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des conflits d'intérêts, et à ne pas inciter ou encourager les activités de gestion non autorisées.

Les collaborateurs entrant en 2016 dans la catégorie des MRT au niveau du Groupe ont été identifiés conformément à la réglementation en vigueur et selon une méthodologie comparable à 2015 (A). Comme en 2015, ont été 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. Ces collaborateurs sont soumis à l'ensemble des dispositions prévues dans la politique de rémunération du Groupe telles que détaillées ci-après.

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).

Par ailleurs, d'autres règles spécifiques sur les rémunérations peuvent s'appliquer à certains métiers du Groupe en raison de dispositions d'ordre sectorielles (gestion d'actifs avec AIFMD et UCITS et assurance avec Solvency) ou liées au métier avec l'application des dispositions relatives à la Loi Bancaire Française et aux règles Volcker applicables aux opérateurs de marché. 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 ci-dessus) est détaillé en page 13. Par ailleurs, même si un certain nombre de principes relatifs à la politique de

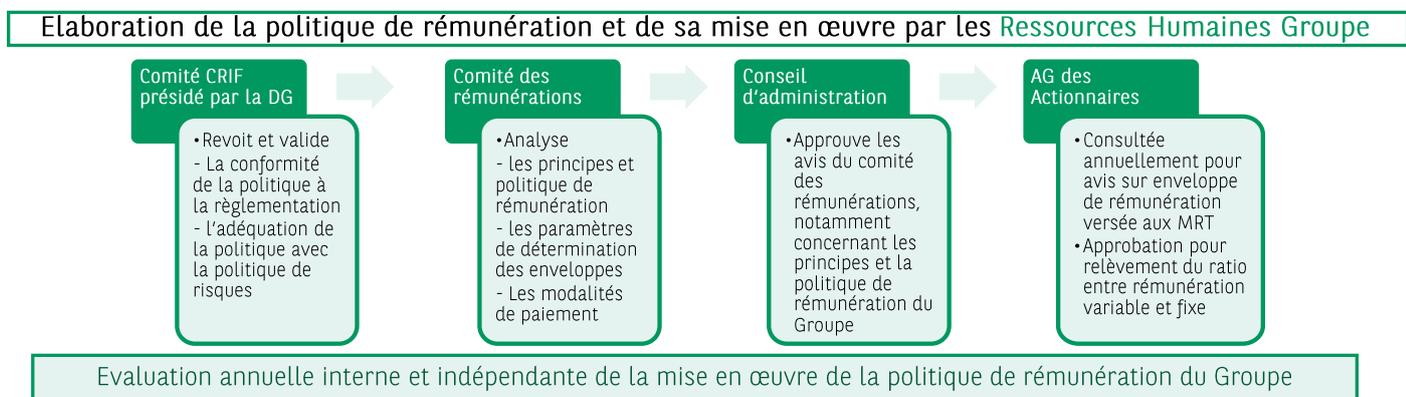
¹ Capital Requirements Directive



rémunération sont applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, les éléments chiffrés tels que détaillés à partir de la page 13 du présent rapport ne porte que sur les collaborateurs soumis aux dispositions CRD4 au niveau du Groupe (A).

1. Gouvernance

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 validation au comité Conformité, Risques, Finances du Groupe (Comité CRIF), présidé par la Direction Générale puis présentés en Comité des Rémunérations avant approbation par le Conseil d'Administration. Depuis 2014, l'Assemblée Générale des Actionnaires est consultée annuellement sur certains éléments.



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

La politique de rémunération des collaborateurs régulés est présentée et discutée au sein du Comité CRIF qui revoit et valide:

- la conformité de la politique au regard de la réglementation,
- 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 quatre reprises pour le processus de révision des rémunérations au titre de l'exercice 2016.



LE COMITE DES REMUNERATIONS 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 administratrice élue par les salariés au sein du Comité des Rémunérations et 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 qui n'en est pas membre, assiste aux séances du Comité et participe aux échanges, hors ceux qui le concernent personnellement.

Le règlement intérieur du Conseil d'Administration définit la mission du Comité des Rémunérations qui prépare les décisions du Conseil d'Administration concernant les rémunérations, notamment celles qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques. Dans ce cadre, 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. Le Comité des Rémunérations reçoit communication des décisions validées par le Comité CRIF.

Ainsi, le Comité des Rémunérations analyse la politique de rémunération des collaborateurs régulés, les principes de rémunération 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 révision des rémunérations au titre de l'exercice 2016.

ASSEMBLEE GENERALE 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 (cf. p 17).

Par ailleurs, le Comité CRIF décide de proposer au comité des rémunérations du 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. p 12). 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.

Enfin, la rémunération des mandataires sociaux fait l'objet annuellement de résolutions spécifiques soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires, notamment dans le cadre de la Loi Sapin, et qui sont détaillées dans le rapport du Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale des Actionnaires.

AUDIT ET CONTROLES

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, des contrôles ont été définis par les Ressources Humaines Groupe et mis en œuvre par les Ressources Humaines des pôles, entités, fonctions du Groupe afin de s'assurer de la correcte identification des collaborateurs MRT, et de la correcte application de l'ensemble des dispositions règlementaires applicables à ces populations (règles de différé, indexation, ratio variable sur fixe). A l'issue du processus de révision annuelle des rémunérations, ces contrôles font l'objet d'une certification de la part de chacun des pôles, métiers, et fonctions du Groupe.

A posteriori, l'Inspection Générale du Groupe effectue une revue indépendante annuelle 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 2016 par l'Inspection Générale du Groupe sur le processus 2015, et la mise en œuvre des principes de la CRD4 incluant l'identification des collaborateurs au titre des critères définis dans le règlement délégué 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 et transmise au régulateur.



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

PRINCIPES DE REMUNERATION APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS DU GROUPE

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

LA REMUNERATION 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 occupé.

LA REMUNERATION 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 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.

LE PROCESSUS DE REVISION 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, 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.



AUTRES ELEMENTS RELATIFS A LA POLITIQUE DE REMUNERATION

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.

LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES MRT

LE PERIMETRE

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 ayant autorité au sein de comités 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

Sont également 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 2016, le Groupe a décidé de ne pas solliciter de telles exemptions.

DETERMINATION DES ENVELOPPES DE BONUS ET REPARTITION PAR LIGNE D'ACTIVITE

Les activités de marchés de Global Markets

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.



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.

Les enveloppes des fonctions de support et fonctions de contrôle

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions de support centrales du Groupe, des fonctions au sein des métiers, 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.

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.

Les collaborateurs identifiés comme MRT Groupe sont formellement revus annuellement au regard du respect du Code de Conduite, des Règles et Règlementations, et de l'évaluation et de la maîtrise des risques tels que définis par le Groupe. Dans le cas où des défaillances à l'une au moins de ces dispositions seraient constatées, les rémunérations variables au titre de l'exercice seraient réduites voire supprimées pour les collaborateurs concernés.

Les attributions individuelles pour les collaborateurs des fonctions de 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 des collaborateurs concernés 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.

PAIEMENT DES REMUNERATIONS 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 le CRIF, 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 à l'issue d'une période de rétention de 6 mois.

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.

La partie différée est acquise par tiers sur 3 ans minimum suivant l'année de l'attribution. Ainsi, le paiement des bonus soumis à différé sur 3 ans s'étale sur 8 échéances de paiement, avec une dernière échéance en septembre 2020, 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 ans minimum suivant l'année d'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.

Pour les dirigeants mandataires sociaux et les membres du comité exécutif du Groupe, la rémunération variable est différée par cinquième pendant 5 ans suivant l'année de l'attribution.

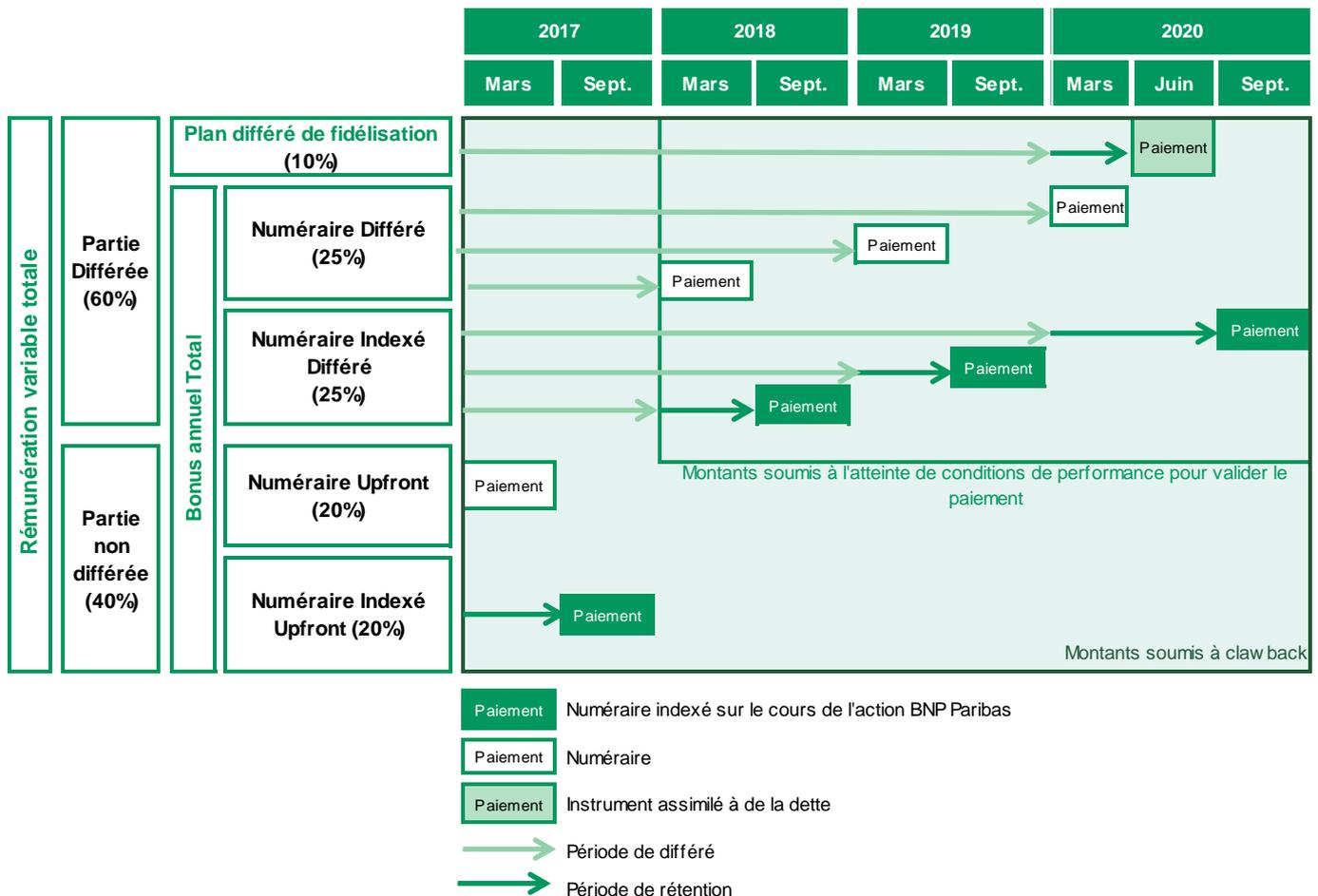
L'acquisition de chaque fraction annuelle est ainsi conditionnée à la constatation, à chaque terme, de la réalisation des conditions définies lors de l'attribution initiale basées sur le niveau de profitabilité du métier, et/ou de l'activité, et/ou du Groupe dans son ensemble. Ces conditions visent à 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 »).

Certains MRT bénéficient également d'une attribution au titre d'un plan de fidélisation Groupe entièrement différé à plus de 3 ou 5 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%.

Le schéma suivant illustre un exemple d'application des règles de paiement de la rémunération variable dans le cas d'un collaborateur MRT soumis à un taux de différé de 60% sur 3 ans et bénéficiant d'une attribution à hauteur de 10% de sa rémunération variable totale au titre du plan de fidélisation groupe:



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 par anticipation dès l'attribution.

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).

³ Common Equity Tier 1 Groupe à 11.5% au 31/12/2016



Par ailleurs, en cas de mise en œuvre d'un plan de résolution, tel que défini à l'article L. 613-50 et suivants du Code Monétaire et Financier, les règlements de plan de rémunération variable différée prévoient les conditions dans lesquelles les éléments de rémunérations variables pourront être réduites ou annulées.

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.

RATIO ENTRE REMUNERATION VARIABLE ET FIXE

La rémunération variable attribuée à un collaborateur entrant dans la catégorie des MRT, considérée à sa valeur nominale à la date d'attribution, ne peut excéder sa rémunération fixe au titre de la même année multipliée par un ratio.

Le relèvement du ratio de 100% à 200% est proposé par le comité CRIF au comité des rémunérations du Conseil d'Administration et soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires. L'assemblée Générale du 13 mai 2015 a approuvé à plus de 80% le relèvement du ratio à 200% pour une durée de 3 ans. Pour le calcul du ratio, un taux d'actualisation peut être appliqué à la part de la rémunération variable différée à 5 ans et versée sous forme d'instruments, dans la limite de 25% de la rémunération variable totale.

Ce relèvement a bénéficié, au titre de l'exercice 2016, à 42% collaborateurs identifiés comme MRT au titre de 2016.

CHAMP D'APPLICATION ET REGLES 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 des règles de la CRD4 dans certains pays européens.

Par ailleurs, conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014, les activités du Groupe soumises à certaines dispositions réglementaires (AIFMD et UCITS pour la gestion d'actifs 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 les dispositions de la CDR4.

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 2016.

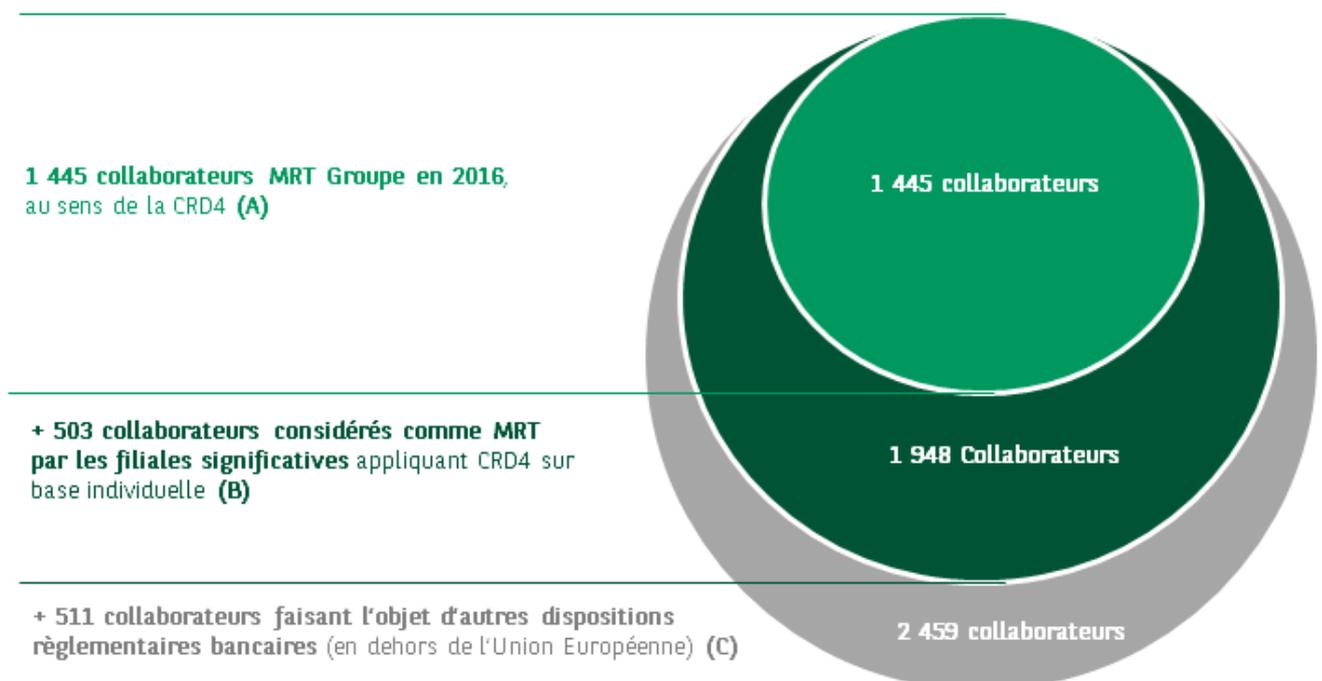


3. Informations quantitatives concernant les rémunérations attribuées aux MRT au titre de l'exercice 2016

DONNEES D'ENSEMBLE

LES COLLABORATEURS DU GROUPE DONT LA REMUNERATION AU TITRE DE 2016 EST SOUMISE A DES REGLES D'ENCADREMENT

Ce schéma illustre le nombre de collaborateurs dont la rémunération au titre de 2016 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.



L'augmentation de 262 du nombre de collaborateurs identifiés au titre de 2016 comme MRT Groupe par rapport à l'exercice 2015 résulte essentiellement de l'effet change (parité euro/devise locale du pays d'exercice des MRT) entre les deux dates de référence (31/12/2014 et 31/12/2015) qui s'applique à la rémunération utilisée comme référence pour l'identification des collaborateurs au titre des critères de rémunération.

REMUNERATION DES COLLABORATEURS MRT GROUPE EN 2016

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2016 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 rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2016 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	6 601	2 620	3 980
CIB	879	679 672	321 687	357 985
Banque de détail	234	118 196	65 897	52 300
Fonctions centrales	266	111 902	63 879	48 023
Autres MRT	64	42 994	23 307	19 687
Total MRT	1 445	959 365	477 390	481 975

Montants attribués en milliers d'euros et hors charges patronales

Le montant de la rémunération variable versée comptant en mars 2017 au titre de l'exercice 2016 aux collaborateurs MRT 2016 s'est élevé au total à 130 millions d'euros. Le solde de la rémunération variable, soit un montant théorique de 352 millions d'euros, se répartit sur 7 à 11 échéances conditionnelles entre septembre 2017 et septembre 2022. Au total, la rémunération variable attribuée au titre de 2016 à l'ensemble de ces collaborateurs dans le monde s'élève à 482 millions d'euros.

Sur ces bases, la rémunération totale moyenne par collaborateur a baissé de 5% en 2016 par rapport à 2015.

AUTRES DONNEES SUR LE PERIMETRE MRT 2016 (EN MILLIERS D'EUROS HORS CHARGES PATRONALES)

STRUCTURE DE LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION

	Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel*
Organe exécutif	542	3 439
Autres MRT	129 875	348 120
Total	130 417	351 559

*Réparti principalement pour les bonus différés sur 7 à 11 échéances, entre septembre 2017 et septembre 2022, dont 106 millions d'euros à l'échéance septembre 2017.

	Paiement en numéraire	Paiement en actions ou instruments équivalents
Organe exécutif	1 354	2 626
Autres MRT	231 109	246 886
Total	232 463	249 512



ENCOURS DE REMUNERATION 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	3 439	14 902
Autres MRT	348 120	443 199
Total	351 559	458 101

REMUNERATIONS DIFFEREES VERSEES OU REDUITES DU FAIT DES RESULTATS DE L'EXERCICE

	Montant des rémunérations différées versées	Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées
Organe exécutif	1 969	0
Autres MRT	274 103	0
Total	276 072	0

SOMMES VERSEES 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	3 993	19	302	6



GARANTIE D'INDEMNITES 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	

NOMBRE DE COLLABORATEURS MRT DONT LA REMUNERATION TOTALE AU TITRE DE 2016 EXCEDE 1M€

Rémunération totale	Nombre de MRT
Entre 1 et 1,5M€	129
Entre 1,5 et 2M€	54
Entre 2 et 2,5M€	18
Entre 2,5 et 3M€	9
Entre 3 et 3,5M€	5
Entre 3,5 et 4M€	3
Entre 4 et 4,5M€	1
Entre 4,5 et 5M€	0
Entre 5 et 6M€	1

Parmi les 220 collaborateurs recensés dans ce tableau, 68 exercent leur activité au Royaume-Uni, 61 aux Etats-Unis, 39 en Asie, 38 en France et les autres collaborateurs sont répartis dans 7 autres pays.



4. Information quantitative sur les rémunérations des MRT versées en 2016

Conformément à l'article L511-73 du Code Monétaire et Financier, l'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas du 23 mai 2017 va se prononcer dans sa 16ème résolution par vote consultatif sur l'enveloppe globale de rémunérations versées en 2016 aux collaborateurs identifiés comme MRT en 2016. Ces rémunérations sont par nature différentes de celles présentées au paragraphe 3. ci-dessus, lesquelles correspondent aux rémunérations attribuées en 2017 au titre de l'exercice 2016. Les rémunérations effectivement versées en 2016 sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2013 (au titre de l'exercice 2012) et 2016 (au titre de l'exercice 2015) pour leurs parties versables en 2016 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 3. correspond à la rémunération fixe au 31/12/2016 considérée sur base annuelle.

Ainsi, l'enveloppe globale de rémunération versée en 2016, objet de la consultation de l'Assemblée Générale, est de 903 M€.

Nombre de personnes concernées	Exercice 2016	
	Montant de la rémunération fixe versée	Montant de la rémunération variable versée
1 445	462 388	440 491

La rémunération variable versée est constituée de :

Montant en milliers d'euros	Exercice 2016	
	en valeur à l'attribution	en valeur de paiement**
Bonus au titre de 2015 payé dans l'année	250 166	255 802
Bonus différé au titre de 2014	39 083	38 129
Bonus différé au titre de 2013	36 907	33 978
Bonus différé au titre de 2012	53 506	54 671
LTIP 2013	26 332	27 693
Actions Gratuites	8 457	12 908
Autres éléments de rémunération variables*	16 583	17 310
Total	431 034	440 491

* 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.