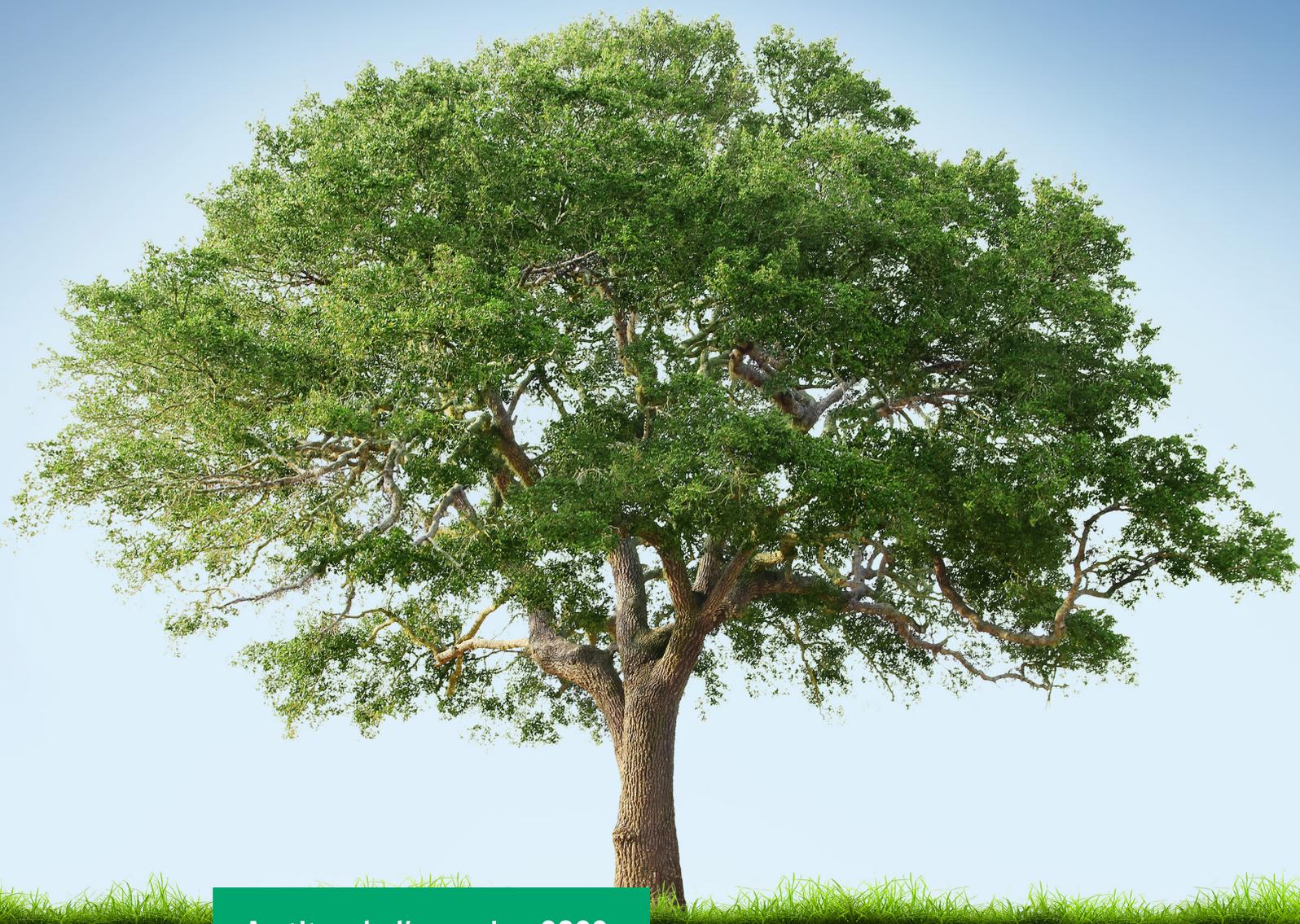


RAPPORT SUR LES RÉMUNÉRATIONS



Au titre de l'exercice 2023



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change

SOMMAIRE

INTRODUCTION	7
1 · GOUVERNANCE	9
Comité Conformité Risques Finance Groupe	9
Le Comité des Rémunérations et Conseil d'Administration	10
Assemblée Générale des Actionnaires	11
Audit et Contrôles	11
2 · PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE	12
Principes de Rémunération Applicables à l'Ensemble des Collaborateurs du Groupe	12
3 · LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MRT GROUPE	14
Le Périmètre	14
Détermination des Enveloppes de Bonus et Répartition par Ligne d'Activité	15
Allocations Individuelles	16
Paiement des Rémunérations Variables	17
Ratio entre Rémunérations Variable et Fixe	19
Champ d'Application et Règles Locales	19
Les Dirigeants Mandataires Sociaux de BNP Paribas SA	19
4 · INFORMATIONS QUANTITATIVES CONCERNANT LES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	20
Données d'Ensemble	20
Rémunération des Collaborateurs MRT Groupe en 2023	21
5 · INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MRT VERSÉES EN 2023	24

Sofia Merlo, Directrice des Ressources Humaines Groupe



“ L’année 2023 qui vient de s’écouler a été à nouveau marquée par de nombreux événements internationaux tels que la poursuite du conflit en Ukraine ou la situation au Proche-Orient. Ces événements ont fortement impacté la géopolitique et l’économie mondiale. Dans ce contexte particulièrement difficile, le Groupe a su faire preuve d’une forte mobilisation pour soutenir ses collaborateurs impactés et pour s’adapter à ce nouvel environnement, en continuant d’accompagner ses clients à travers le monde.

Fort de la solidité de notre modèle diversifié, de l’efficacité des plateformes et grâce à la mobilisation et l’expertise de toutes les équipes ainsi qu’aux avancées technologiques, le Groupe délivre des résultats solides en 2023.

1 Une politique d’employeur responsable

L’humain est au cœur des priorités du plan stratégique Growth, Technology and Sustainability 2025 (GTS) présenté par le Groupe en février 2022, avec comme ambition le développement du potentiel et de l’engagement de l’ensemble des collaboratrices et des collaborateurs pour assurer notre performance collective et conforter notre position de leader de la finance durable. Par ailleurs, le score d’engagement des collaborateurs du Groupe¹ mesuré autour des thématiques de la fierté d’appartenance au Groupe, de l’adhésion à la stratégie et de l’implication dans le travail, atteint en 2023 un niveau élevé de près de 85 sur 100.

Le Groupe BNP Paribas porte une attention toute particulière à sa politique de rémunération pour l’ensemble des collaborateurs présents dans 63 pays. Dans toutes ses implantations, le Groupe s’attache à intégrer les spécificités locales dans les budgets alloués en matière de rémunération, en portant une attention particulière aux premiers niveaux de salaire qui peuvent être les plus impactés par l’environnement inflationniste.

Par ailleurs, le Groupe applique strictement la réglementation européenne d’encadrement des rémunérations², ainsi que les dispositions réglementaires propres à certains pays ou métiers. Dans le cadre de cette réglementation, la politique de rémunération du Groupe vise notamment à ne pas encourager la prise de risque excessive et à éviter la mise en place d’incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d’intérêt entre les collaborateurs et les clients.

La politique de rémunération repose également sur des principes de transparence et d’équité notamment de genre. Elle se traduit principalement par un processus annuel unique de révision des rémunérations, concomitant à l’évaluation de la performance des collaborateurs, permettant d’assurer la cohérence entre la performance et l’attribution de rémunération variable, ainsi qu’un contrôle et une maîtrise des évolutions des rémunérations fixe et variable.

2 Une politique de rémunération liée à la performance durable

La politique de rémunération mise en œuvre au titre des résultats de l’année 2023 s’inscrit dans un contexte de performances solides. Ces résultats sont le reflet de la stratégie du Groupe et de son engagement durable aux côtés de ses clients, au service de l’économie et de la société.

La politique de rémunération intègre le principe de gestion prudente des risques à chaque étape du processus et reste appliquée de manière stricte, conformément à la réglementation en vigueur : les enveloppes de rémunérations

1 | Mesuré à partir d’enquêtes réalisées au cours de l’année 2023 par les différents métiers et entités du Groupe couvrant globalement 86 % des effectifs du Groupe au 31/12/2023, et pour lesquelles 69% des collaborateurs interrogés ont répondu

2 | CRD5 : Capital Requirement Directive

variables sont déterminées au regard de l'évolution des résultats du Groupe et des métiers, après prise en compte des risques.

Le nombre de MRT Groupe augmente en 2023, notamment en raison d'un nombre plus important de MRT identifiés sur les critères quantitatifs (ceci est lié à la progression des rémunérations variables au titre de l'année précédente qui sert de base à l'identification sur ces critères). En conséquence les enveloppes de rémunération augmentent avec des rémunérations individuelles moyennes en légère réduction.

Par ailleurs, en 2023 le Groupe a renforcé sa position de leader de la finance durable en réhaussant ses objectifs en matière de financement liés aux énergies bas carbone. Ainsi, le Groupe intègre depuis plusieurs années dans sa politique de rémunération des indicateurs RSE³ représentatifs des 4 piliers de la politique du Groupe, dont des indicateurs climatiques (en lien avec l'émission de gaz à effet de serre et l'accompagnement de nos clients vers une économie bas-carbone). Ces indicateurs sont alignés sur le tableau de bord RSE du Groupe pour 2022-2025 tel que publié dans le Document d'enregistrement universel 2022. Ces indicateurs RSE sont également pris en compte depuis 2019 pour la détermination d'une partie de la rémunération variable annuelle des dirigeants du Groupe.

3 Une politique de rémunération équitable

BNP Paribas continue de porter une très forte attention à l'égalité de traitement, en particulier entre les femmes et les hommes, et à la prise en compte pour les collaborateurs – outre la mesure de la performance individuelle et collective – du respect du Code de Conduite, de la réglementation, ainsi que de la maîtrise des risques et des règles internes, qui pour certains d'entre eux, font l'objet d'une revue individuelle par les fonctions indépendantes de contrôle. En 2023, le Groupe a décidé d'assigner l'objectif relatif au respect du code de Conduite à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le Groupe continue de maintenir son engagement fort en la matière en renouvelant notamment des mesures spécifiques dédiées au rééquilibrage des écarts de rémunérations non justifiés. Des analyses sont présentées annuellement à la Direction Générale à l'issue du processus annuel de révision des rémunérations pour s'assurer d'une répartition adéquate entre femmes et hommes des différentes enveloppes en matière d'augmentation de fixe, de rémunération variable ou de plans de fidélisation à long terme.

Cependant, assurer une équité de traitement d'un point de vue du genre ne permet pas totalement de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Groupe mène ainsi depuis plusieurs années de nombreuses actions visant à améliorer la représentativité des femmes dans certains postes de direction ou dans certaines activités où elles sont sous-représentées, en se fixant des objectifs ambitieux notamment sur le pourcentage de femmes dans les Senior Management Positions⁴ (40% à fin 2025) qui est un des objectifs du tableau de bord RSE.

Le présent rapport présente la politique de rémunération du Groupe, la gouvernance mise en place pour en assurer sa cohérence et sa correcte application, ainsi que des éléments détaillés sur la rémunération de certains de ses collaborateurs. Il s'agit de ceux qui, compte tenu de leurs activités, sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque du Groupe, sont identifiés comme preneurs de risque significatifs en application des critères d'identification prévus par la réglementation CRD5 au niveau du Groupe, et font l'objet de dispositions d'encadrement spécifiques sur leurs rémunérations telles que requises par la réglementation Européenne. ”

3 | Responsabilité sociale et environnementale

4 | La population Senior Management Position (SMP) du Groupe est composée de collaborateurs occupant des postes considérés comme ayant l'impact le plus important d'un point de vue stratégique, commercial, fonctionnel et de l'expertise.

INTRODUCTION

Le Groupe BNP Paribas applique l'ensemble des dispositions réglementaires en matière d'encadrement des rémunérations telles que prévues par :

- **La Directive Européenne CRD5⁵** du 20 mai 2019, telle que transposée en droit français dans le Code Monétaire et Financier et l'arrêté du 22 décembre 2020, et le Règlement Européen CRR2 du 20 mai 2019⁶ ;
- **Le règlement délégué (UE)⁷** de la Commission du 25 mars 2021 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'ABE⁸** sur les politiques de rémunérations saines du 2 juillet 2021 telles que reprises par la position de l'ACPR⁹.

La politique de rémunération du Groupe appliquée en 2023 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, à ne pas inciter ou encourager les activités de gestion non autorisées et à éviter les inégalités de traitement, en particulier de genre.

Ces dispositions réglementaires prudentielles s'appliquent sur base consolidée à l'ensemble du Groupe (y compris les filiales et succursales en dehors de l'Union Européenne), sauf exemptions prévues par la réglementation. En cas de divergences entre la réglementation qui s'applique au niveau du Groupe et celle qui s'applique au niveau local, ce sont les dispositions les plus contraignantes qui s'imposent.

Ce rapport répond aux exigences réglementaires liées à l'article 450 du Règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement (CRR).¹⁰

S'agissant des populations spécifiquement visées par les dispositions légales et réglementaires, ont été identifiés :

1 | MRT Groupe

Les collaborateurs entrant en 2023 dans la catégorie des MRT au niveau du Groupe conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, ont été inclus dans le périmètre des MRT Groupe, l'ensemble des

collaborateurs répondant à l'un des critères établis dans la Directive ou le Règlement Délégué, y compris ceux identifiés 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

5 | Capital Requirements Directive 5, Directive (UE) 2019/878 modifiant la directive 2013/36/UE

6 | Règlement (UE) 2019/876 qui complète le Règlement (UE) 575/2013

7 | Règlement délégué (UE) 2021/923

8 | Autorité Bancaire Européenne

9 | Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution

10 | Capital Requirements Regulation

L'ensemble des dispositions prévues dans la politique de rémunération du Groupe telles que détaillées ci-après.

En complément de ces dispositions légales et 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 :

2 | MRT Locaux

Sont considérés comme « MRT locaux » les collaborateurs identifiés en particulier dans les filiales bancaires significatives du Groupe, basées au sein de l'Union Européenne, appliquant la CRD5 sur base individuelle en vertu des transpositions nationales.

3 | Régulés Locaux

Sont considérés comme régulés locaux les collaborateurs identifiés en raison d'autres dispositions réglementaires prudentielles bancaires applicables en vertu des règles locales dans des pays en dehors de l'Union Européenne.

Le nombre de collaborateurs identifiés au titre de chacune de ces dispositions (1, 2, 3 ci-dessus) est détaillé en page 20. Par ailleurs, même si un certain nombre de principes relatifs à la politique de rémunération sont applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, les éléments chiffrés tels que détaillés à partir de la page 21 du présent rapport ne portent que sur les collaborateurs identifiés comme « MRT Groupe » soumis aux dispositions CRD5 au niveau du Groupe tel que requis par la réglementation.

Par ailleurs, d'autres règles spécifiques sur les rémunérations peuvent s'appliquer à certains métiers du Groupe, par exemple en raison de dispositions :

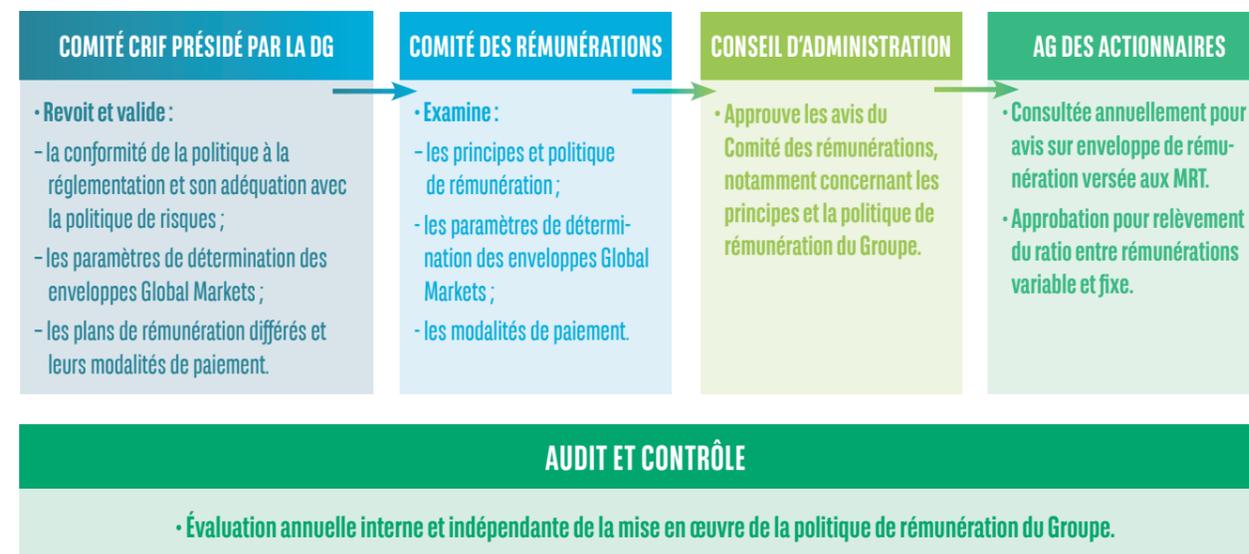
- **Liées à la protection de la clientèle** (MIFID¹¹ et orientations de l'ESMA¹²) pour les collaborateurs du Groupe en relation directe ou indirecte avec les clients ;
- **Liées au règlement européen SFDR¹³** qui vise à ce que les rémunérations variables des acteurs des marchés financiers et des conseillers financiers n'encouragent pas la prise de risque excessive en matière de durabilité des investissements et des produits financiers ;
- **D'ordre sectoriel** (gestion d'actifs avec AIFMD et UCITS et assurance avec Solvency¹⁴) ;
- **Liées à l'application des dispositions relatives à la Loi Bancaire Française** (telles que transposées dans le Code monétaire et financier) et **à la Règle Volcker** applicables aux opérateurs de marché ;
- **Spécifiques au Groupe pour les collaborateurs de front office des métiers de Global Markets** au sein du domaine d'activité Corporate & Institutional Banking (CIB), pour lesquels la rémunération variable attribuée 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 rémunération variable pour partie indexée à l'action).

11 | Markets in Financial Instruments Directive
 12 | European Securities and Markets Authority
 13 | Sustainable Finance Disclosure Regulation
 14 | Et IFD pour les entreprises d'investissement à compter de l'année de performance 2022

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, Finance du Groupe (Comité CRIF), présidé par la Direction Générale (DG) 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. Conformément à la réglementation applicable, le Comité des rémunérations de BNP Paribas SA exerce également les fonctions de Comité des rémunérations pour certaines filiales significatives en France.

Élaboration de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre par les Ressources Humaines Groupe



Comité Conformité Risques Finance Groupe « CRIF »

Le Comité CRIF est un comité de la Direction Générale présidé par M. Yann Gérardin, Directeur Général délégué et comprend les responsables des trois fonctions Conformité, Risques, Finance (ou des représentants mandatés par leurs soins), ainsi que :

- Le Responsable des Ressources Humaines Groupe ;
- Le Responsable Rémunérations & Avantages sociaux, qui en assure le secrétariat ;
- M. Michel Konczaty, Conseiller exécutif de la Direction Générale en tant qu'invité permanent.

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 trois reprises pour le processus de révision des rémunérations au titre de l'exercice 2023.

Le Comité des Rémunérations & Conseil d'Administration

Le Comité des rémunérations est un comité du Conseil d'administration présidé par M. Pierre André de Chalendar. Il est également membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE. Le comité est par ailleurs composé, de M^{me} Jane Fields Wicker-Miurin (dont le mandat est arrivé à échéance le 16 mai 2023), qui est également membre du Comité des comptes, et du Comité de Contrôle interne, des Risques et de la Conformité, de Mme Marion Guillou, qui est également membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE, et de M. Hugues Epailard administrateur élu par les salariés au Conseil d'administration et également membre du Comité de Contrôle interne, des Risques et de la Conformité. Cette composition est de nature à favoriser les travaux du Conseil d'administration sur l'adéquation des principes de rémunération avec la politique de risques de BNP Paribas.

Sa composition est conforme à la réglementation applicable et 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. 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 sur les principes de la politique de rémunération et la rémunération des dirigeants mandataires sociaux du Groupe et celle des collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (MRT Groupe), conformément à la réglementation en vigueur. Le Comité des rémunérations reçoit communication des décisions validées par le Comité CRIF.

Ainsi, le Comité des rémunérations analyse la politique de rémunération des MRT Groupe, les principes de rémunération et les éléments de cadrage annuel revus par le Comité CRIF, notamment :

- Les paramètres de détermination de l'enveloppe de rémunération variable (ou « bonus ») de Global Markets;
- 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. Les informations sont également transmises aux Conseils d'administration des filiales significatives du Groupe.

Le Comité des rémunérations s'est réuni à cinq reprises pour délibérer du processus de révision des rémunérations au titre de l'exercice 2023.

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, conformément au Code Monétaire et Financier (cf. p.24).

Par ailleurs, le Comité des rémunérations (sur proposition validée par le CRIF) décide 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%. 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 soit représentée, 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 dirigeants mandataires sociaux ainsi que des autres administrateurs de BNP Paribas SA fait l'objet de résolutions spécifiques soumises annuellement à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires, en application des dispositions du Code de commerce issues de la «Loi Pacte», et qui sont détaillées dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale des actionnaires.

Audit & 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, **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 réglementaires applicables à ces populations (règles de différé, indexation, ratio variable sur fixe). À l'issue du processus de révision des rémunérations, ces contrôles font l'objet d'une certification de la part de chacun des pôles, métiers, et fonctions du Groupe.

A posteriori, un contrôle de second niveau est déployé par **RISK ORM¹⁵ et 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 prévus 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 2023 par l'Inspection Générale du Groupe sur le processus 2022 et sur la mise en œuvre des principes de la CRD5 incluant l'identification des collaborateurs au titre des critères définis dans le règlement délégué, les dispositions appliquées en matière de rémunération, ainsi que la politique de rémunération neutre d'un point de vue du genre a conclu que les principes et la réglementation étaient correctement appliqués. La synthèse de cette revue a été portée à la connaissance du Comité CRIF ainsi que du Comité des rémunérations du Conseil d'administration et transmise au régulateur.

Par ailleurs, la Banque Centrale Européenne procède chaque année à une revue des principes et de la mise en œuvre de la politique de rémunération du Groupe BNP Paribas.

2 · PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE

Principes de Rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS DU GROUPE

Plusieurs éléments composent la rémunération des collaborateurs du Groupe :

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 occupé, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération variable individuelle

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, de la contribution à la maîtrise des risques et au respect des règles de conformité et des pratiques de marché (local et/ou métier). 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.

En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation ou de rémunération variable 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.

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 Code de Conduite, Règles et Réglementation et Maîtrise des Risques.

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 incitations commerciales

Pour les collaborateurs occupant notamment une fonction commerciale au sein des activités de détail, la rémunération variable individuelle peut prendre la forme d'incitations commerciales. Celles-ci ne doivent pas encourager à proposer un produit ou un service au détriment d'un autre mieux adapté aux besoins du client, ni favoriser les intérêts des collaborateurs et/ou les intérêts de la Banque au détriment de ceux du client.

Les dispositifs de partage de la valeur

Des dispositifs de partage des profits dont les modalités de calcul sont définies généralement par accord d'entreprise peuvent exister en fonction des législations locales, permettant aux collaborateurs de percevoir une partie des résultats du Groupe et/ou de l'entité dans laquelle ils travaillent.

Les avantages sociaux

Les avantages sociaux dépendent des législations de chaque pays ; ils viennent en complément des autres formes de rémunération et visent notamment à protéger le collaborateur contre les aléas de la vie (contrats de prévoyance, mutuelle...), encourager son effort d'épargne et favoriser la préparation de sa retraite, sous forme de plans de retraite collectifs.

Les autres éléments de rémunération

Les créances rachetées lors de l'embauche de collaborateurs expérimentés seront payées selon un échéancier et des conditions les plus proches possible 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.

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 celles qui s'appliquent aux rémunérations variables (c'est-à-dire avec une part différée, indexation, conditions de performance le cas échéant).

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.

INTERDICTION DE COUVERTURE

La couverture ou l'assurance par les bénéficiaires du risque liée à la fluctuation de l'action, ou à la profitabilité des métiers visant à supprimer l'aléa lié à leur rémunération différée est interdite (y compris pendant la période d'indisponibilité).

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, 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.

3 · LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MRT GROUPE

Le périmètre

Les MRT Groupe sont identifiés annuellement conformément aux critères définis dans le règlement délégué de la Commission Européenne et aux critères complémentaires du Groupe. Dans le cadre de la CRD5 et du Règlement délégué associé, les critères d'identification concernent :

AU NIVEAU DU GROUPE

- Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- Les mandataires sociaux non exécutifs ;
- Les membres du Comité Exécutif du Groupe au titre de leurs périmètres de responsabilités respectifs ;
- Les responsables de niveau Groupe des fonctions Finances, Ressources Humaines, Politique de rémunération, Affaires Juridiques, Affaires Fiscales, Informatique, Analyses économiques ainsi que ceux qui supervisent les procédures comptables, la prévention contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la sécurité informatique et la gestion des activités externalisées ;
- Au sein des fonctions de contrôle : Conformité, Risques, Legal et Inspection Générale : le responsable de niveau Groupe et les managers qui lui sont directement rattachés ;
- 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

Dans les activités significatives pour lesquelles le Groupe alloue plus de 2% de ses fonds propres normatifs ou qui sont considérées comme fondamentales :

- Le responsable, et les managers, responsables de sous-activités ou de fonctions de contrôle, 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 le minimum des 3 seuils suivants¹⁶ :

1. Le seuil le plus élevé entre 500 000 euros et la moyenne de la rémunération totale accordée aux membres de l'organe de direction et de la Direction générale du Groupe au titre de l'exercice précédent ;
2. le seuil correspondant au 0,3% des plus hautes rémunérations au sein de BNP Paribas SA ;
3. 750 000 euros.

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

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 s'appuie sur la valeur générée par l'activité. Cette valeur, directement corrélée aux résultats financiers, inclut le coût du risque et le coût du capital et intègre notamment les paramètres suivants :

- 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 ;
- Le coût du capital alloué à l'activité.

Toutefois, certains éléments de revenus ou de coûts ne sont pas imputés au métier lorsqu'ils ne reflètent pas sa performance sur l'année.

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 chaque année en fonction de plusieurs paramètres dont la réalisation des objectifs, le marché (local et/ou métier), les résultats dégagés par l'activité, l'évolution du rendement des fonds propres qui lui sont alloués et son coût du risque.

LES ENVELOPPES DES FONCTIONS GROUPE ET FONCTIONS DE CONTRÔLE

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions Groupe, et des fonctions de contrôle intégrées¹⁷ sont déterminées indépendamment de la performance des métiers dont elles facilitent, valident ou vérifient les opérations.

L'évolution des enveloppes de bonus s'appuie d'une part sur les besoins de la fonction liée à l'évolution de sa population et d'autre part, tout autre besoin spécifique, notamment lié à des positionnements de marché.

16 | Le premier seuil est inclus directement dans la Directive CRD5 (UE) 2019/878 et les 2 autres seuils sont indiqués dans le Règlement délégué (UE) 2021/923

17 | Risques, Conformité, Inspection Générale, Juridique

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 et MRT locaux sont formellement revus annuellement de manière indépendante par les fonctions de contrôle (Conformité et Risques) au regard du respect du Code de Conduite, des Règles et Réglementations, et de l'évaluation et de la maîtrise des risques tels que définis par le Groupe.

Le résultat de ces revues est ensuite pris en compte par les managers des collaborateurs concernés dans le cadre de l'évaluation de performance annuelle et pour la détermination de leur rémunération variable annuelle.

Dans le cas où des défaillances à l'une au moins de ces dispositions sont constatées, les rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice sont systématiquement réduites voire supprimées pour les collaborateurs concernés.

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

Païement des rémunérations variables

Pour les MRT¹⁸, les rémunérations variables comportent une partie non différée et une partie différée¹⁹.

La part différée est d'autant plus importante que le montant de la rémunération variable est élevé, 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 12 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 sur 4 ans minimum suivant l'année de l'attribution et son paiement n'est pas plus rapide que prorata temporis. Ainsi, le paiement des bonus soumis à différé sur 4 ans s'étale sur 8 échéances de paiement, avec une dernière échéance en mars 2029, soit 5 ans et 3 mois après l'exercice de référence pour la détermination des rémunérations variables.

La partie différée est acquise progressivement sur les 4 ans 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.

La rémunération variable est différée à 5 ans et payée par cinquième pendant 5 ans suivant l'année de l'attribution en particulier pour les membres du Comité Exécutif du Groupe.

L'acquisition de chaque fraction annuelle est également 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 de la rémunération variable différée n'est pas versée (« Malus »).**

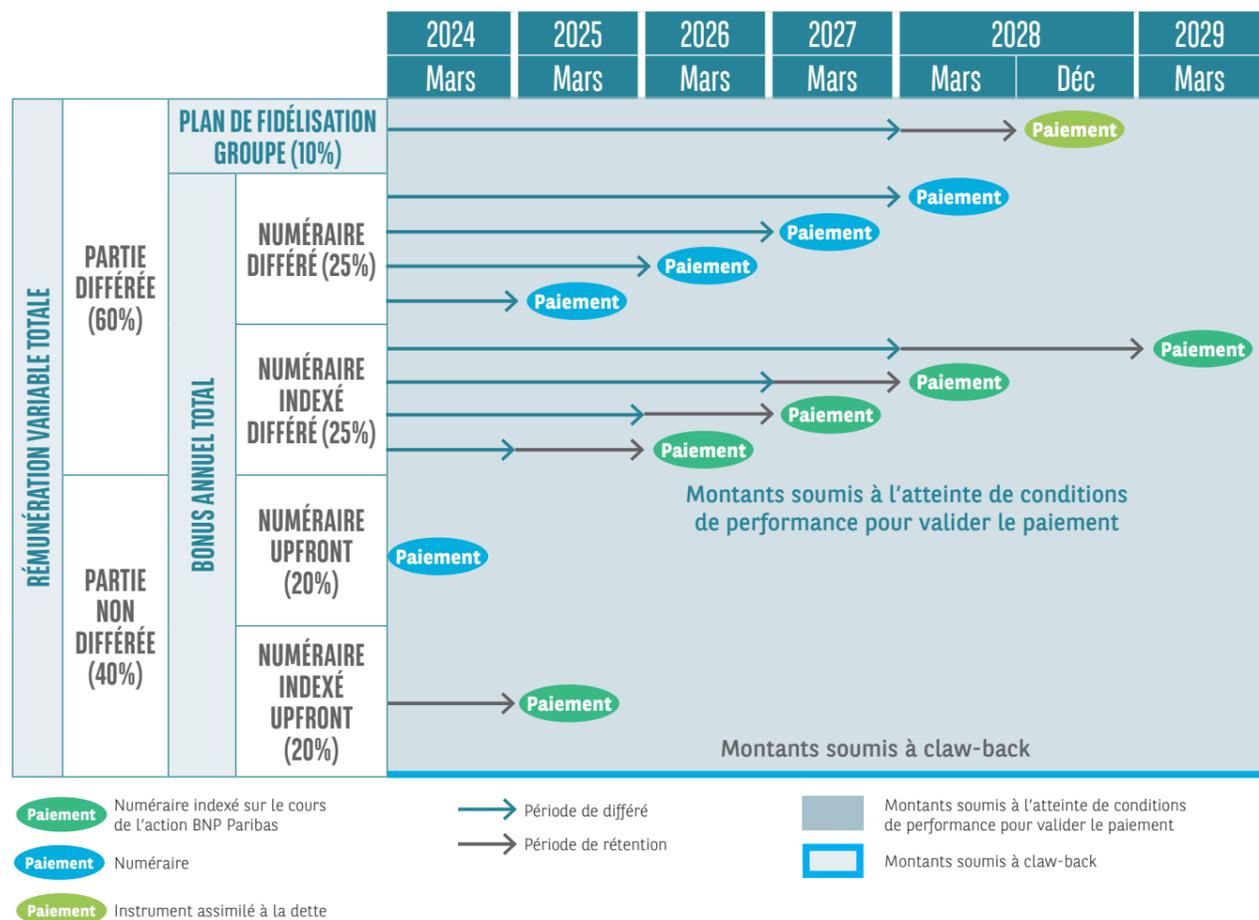
Certains MRT bénéficient également d'attributions au titre de plans de fidélisation entièrement différés à plus de 4 ou 5 ans. Le plan de fidélisation Groupe prend la forme d'un instrument assimilé à de la dette dont le paiement est subordonné à l'absence de mesure de résolution du régulateur et au maintien d'un CET1²⁰ Groupe supérieur à 7%. Ce plan inclut également des conditions relatives à la performance financière du Groupe ainsi qu'à des critères RSE incluant des indicateurs climatiques, définis au moment de l'attribution.

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 4 ans et bénéficiant d'une attribution à hauteur de 10% de sa rémunération variable totale au titre du plan de fidélisation Groupe :

18 | Hors dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas SA (cf p19)

19 | À l'exception de la rémunération variable totale inférieure à 50 000€ et à un tiers de la rémunération totale

20 | Common Equity Tier 1 Groupe à 13,2% au 31/12/2023



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 de l'ensemble des rémunérations variables²¹ précédemment attribués** (« Malus ») et **éventuellement la restitution** (« claw-back ») **des éléments de rémunération variable déjà perçus** (sous réserve du respect du droit du travail local).

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 attribués pourront être réduits ou annulés.

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.

Ainsi, les critères de risques, de conduite, et de conformité et leurs mesures sont pris en compte ex-ante pendant le processus de revue annuelle des rémunérations, pour le calcul des enveloppes de rémunération variable (collectif) et dans le cadre du processus d'évaluation annuelle (individuel). En complément, tout manquement au regard des principes du Code de conduite, de la conformité et de la gestion des risques est également pris en compte ex-post pour le paiement des rémunérations des collaborateurs qui bénéficient d'une rémunération variable soumise à des règles de différé (malus et clawback en cas de faute).

Tout ceci contribue à renforcer la culture de conduite, conformité et risques de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Ratio entre rémunérations variable et fixe

Pour les collaborateurs des fonctions de contrôle, la rémunération variable totale attribuée à chacun des collaborateurs au titre d'une année ne peut excéder le montant de leur rémunération fixe au titre de cette même année.

Par ailleurs, la rémunération variable totale 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 totale au titre de la même année multipliée par un ratio.

Un ratio maximum de 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 18 mai 2021 a approuvé à plus de 99% ce ratio de 200% pour une durée de 3 ans. Pour le calcul du ratio, 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 est actualisée avec un taux défini conformément aux orientations de l'EBA²².

Au titre de 2023, ce taux d'actualisation a bénéficié à un collaborateur en France²³.

53% des collaborateurs identifiés comme MRT Groupe au titre de 2023 ont bénéficié d'un ratio entre 100% et 200% entre la composante variable et la composante fixe de leur rémunération totale²⁴.

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, la durée de différé, ou le ratio peuvent dans certains pays être appliquées aux MRT en raison de dispositions réglementaires locales spécifiques ou de la transposition des règles de la CRD5 dans certains pays européens.

Par ailleurs, conformément à l'arrêté du 22 décembre 2020, les activités du Groupe soumises à certaines dispositions réglementaires (AIFMD et UCITS pour la gestion d'actifs, IFD pour les entreprises d'investissement

et Solvency pour l'assurance) ou les entités qui ne sont pas incluses dans le périmètre de consolidation prudentielle du Groupe ne sont pas concernées par les dispositions de la CRD5.

Ces dispositions de la CRD5 en matière d'encadrement sur les rémunérations s'appliquent également sur base individuelle au niveau des filiales bancaires du Groupe au sein de l'Union Européenne, selon la législation en vigueur, aux collaborateurs identifiés comme « MRT locaux » conformément aux principes Groupe tels que détaillés ci-avant et à la réglementation locale applicable.

Les dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas SA

La rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas SA 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, arrêtées par le Conseil d'administration de BNP Paribas et approuvées par l'Assemblée Générale des actionnaires selon la législation et les règles de gouvernance en vigueur.

Les principes et la politique de rémunération spécifiques applicables aux dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas SA sont détaillés dans le chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2023.

21 | Y compris au titre du plan de fidélisation Groupe

22 | En application des orientations de l'EBA (EBA/GL/2014/01)

23 | Hors Dirigeants Mandataires sociaux

24 | Représentant un montant de rémunération variable excédant le ratio de 100% de 165 M€, soit 0,18% du CET1 du Groupe

4 · INFORMATIONS QUANTITATIVES CONCERNANT LES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

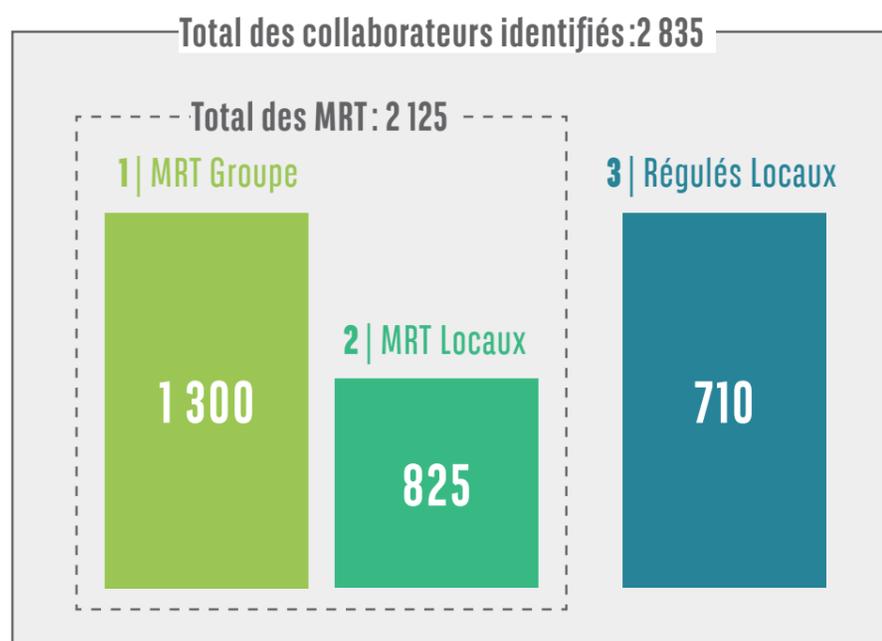
Données d'ensemble

INFORMATIONS SUR LE GROUPE

Le Groupe BNP Paribas compte au total près de 175 498 collaborateurs²⁴ au 31 décembre 2023 pour un total de frais de personnel de 18,5 milliards d'euros dont 13,4 milliards d'euros de salaires, traitements et autres rémunérations variables (y compris Participation et Intéressement) pour les activités bancaires, tels que détaillés dans les États Financiers consolidés du Document d'Enregistrement Universel 2023.

LES COLLABORATEURS DU GROUPE DONT LA RÉMUNÉRATION AU TITRE DE 2023 EST SOUMISE À DES RÈGLES D'ENCADREMENT

Ce schéma illustre le nombre de collaborateurs dont la rémunération au titre de 2023 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.



PÉRIMÈTRE DES MRT GROUPE

L'application des critères d'identification en 2023, tels que détaillés page 14, a entraîné une hausse du nombre de MRT identifiés au niveau du Groupe, compte tenu de l'augmentation des enveloppes de rémunération variable au titre de l'exercice 2022, servant de base pour l'identification des MRT sur les critères quantitatifs.

24 | Effectif en Équivalent Temps Plein (ETP) des entités sous contrôle exclusif et consolidées par intégration globale (Effectif financier)

Rémunération des collaborateurs MRT Groupe en 2023

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations brutes hors charges patronales attribuées au titre de l'exercice 2023 aux 1 300 collaborateurs identifiés comme MRT Groupe (soit moins de 1% de l'effectif total), mais ne traitent pas des rémunérations attribuées aux collaborateurs

du Groupe identifiés comme MRT locaux identifiés au sein des filiales du Groupe appliquant la CRD5 sur base individuelle en fonction des dispositions nationales applicables ou les autres collaborateurs du Groupe pour lesquels la rémunération est également encadrée.

DONNÉES QUANTITATIVES ATTRIBUÉES AU PÉRIMÈTRE DES MRT GROUPE²⁵

Les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023 aux MRT Groupe se décomposent de la manière suivante (REM1) :

En milliers d'euros hors charges	Président du CA	Autres mandataires sociaux non exécutifs	Dirigeants mandataires sociaux - exécutifs ²	CIB	Commercial, Personal Banking & Services	Fonctions indépendantes de contrôle ³	Fonctions Groupe	Autres ⁴	TOTAL
Nombre de personnes concernées	1	11	3	877	131	202	28	47	1300
Montant de la rémunération totale	1 020	1 277	10 036	969 225	55 940	81 900	30 441	34 934	1 184 773
Dont fixe¹	1 020	1 277	4 322	428 333	34 880	51 800	12 095	17 988	551 715
Dont variable	0	0	5 714	540 892	21 060	30 100	18 346	16 946	633 058
Dont numéraire	0	0	2 857	267 261	7 768	12 982	6 349	7 867	305 084
dont différé	0	0	1 995	158 427	1 603	3 952	2 146	3 059	171 182
Dont instrument lié à l'action	0	0	2 857	266 760	6 667	12 145	6 294	7 522	302 245
dont différé	0	0	1 995	158 427	1 603	3 952	2 146	3 059	171 182
Dont autres instruments	0	0	0	6 871	6 625	4 973	5 703	1 557	25 729
dont différé	0	0	0	6 871	6 625	4 973	5 703	1 557	25 729

(1) La rémunération fixe inclut la rémunération versée au cours de l'année 2023 au titre du mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.

(2) Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 14 mai 2024 dans les conditions prévues par l'article L 22-10-34 II du Code du commerce.

(3) Dont la fonction Group Legal.

(4) Sont compris dans la population «Autres» : le pôle Investment & Protection Services (IPS).

Sur les 633,06 millions d'euros de rémunération variable totale attribuée au titre de 2023 aux MRT Groupe, seulement 133,9 millions d'euros sont versés comptant

en mars 2024. Le solde de la rémunération variable se répartit selon les collaborateurs jusqu'à 11 échéances conditionnelles versées entre mars 2025 et 2032.

25 | Pour information, certaines lignes n'apparaissent pas dans les tableaux par rapport aux templates requis par la réglementation (REM1/REM2/REM3/REM4) car elles ne comportent aucune donnée. Par ailleurs, concernant les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le Plan de Rémunération à Long Terme est présenté en considérant la valorisation du montant attribué en juste valeur.

Les autres éléments de rémunération relatifs aux MRT Groupe sont les suivants (REM2) :

En milliers d'euros hors charges	Dirigeants mandataires sociaux – exécutifs	Autres MRT
Attribution de rémunération variable garantie		
Nombre de collaborateurs MRT ayant d'une rémunération variable garantie ²⁶	0	42
Montant total	0	28 358
dont attribution dans l'année de performance de rémunération variable garantie non prise en compte dans le calcul du ratio	0	0
Indemnités de rupture attribuées pendant l'année de performance		
Nombre de collaborateurs MRT ayant bénéficié d'une indemnité de rupture attribuée dans l'année	0	27
Montant des indemnités de rupture attribuées dans l'année de performance	0	11 420
dont versées dans l'année de performance	0	9 659
dont différées	0	1 761
dont indemnités versées pendant l'année de performance qui ne sont pas prises en compte pour le calcul du ratio	0	8 428
dont indemnités la plus haute	0	1 355

Rémunération différée (REM3) :

En milliers d'euros hors charges	Montant total de rémunération différée attribuée au titre des années de performance précédentes	dont rémunération payée dans l'année	dont rémunération qui sera payée les années suivantes	Montant des réductions de performance effectuées dans l'année à la rémunération différée qui aurait dû être payée dans l'année	Montant des réductions de performance effectuées dans l'année à la rémunération différée qui aurait dû être payée dans les années suivantes
Dirigeants mandataires sociaux-exécutifs²⁷					
en cash	11 247	1 459	9 789	0	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	13 321	2 051	11 271	0	0
autres instruments	3 827	840	2 987	-74	0
Autres MRT					
en cash	449 615	98 002	351 613	0	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	549 035	184 844	364 191	0	0
autres instruments	87 334	18 327	69 007	-132	0
TOTAL	1 114 378	305 521	808 857	-206	0

26 | Incluant les collaborateurs embauchés dans l'année qui sont identifiés comme MRT compte tenu de cette rémunération variable garantie (qui sont donc soumis aux contraintes réglementaires CRD5 sur les rémunérations variables (différé, indexation, ratio variable/fixe)).

27 | Rémunération attribuée aux Mandataires sociaux pendant leur mandat ou au titre de leurs précédentes fonctions en tant que salariés

En milliers d'euros hors charges	Montant des ajustements effectués dans l'année en raison d'ajustements implicites ex-post (impact de la valeur des instruments)	Montant total des rémunérations différées attribuées les années précédentes qui ont été effectivement versées dans l'année	Montant total des rémunérations différées attribuées les années précédentes qui sont acquises mais qui sont soumises à période de rétention
Dirigeants mandataires sociaux-exécutifs			
en cash	151	1 610	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	375	2 426	1 481
autres instruments	0	766	0
Autres MRT			
en cash	2 978	100 979	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	23 474	208 317	29 206
autres instruments	0	18 195	0
TOTAL	26 977	332 292	30 687

Nombre de collaborateurs MRT dont la rémunération totale au titre de 2023 excède 1M€ (REM4) :

Rémunération totale	NOMBRE DE MRT
< 1M€	924
Entre 1 et 1,5M€	212
Entre 1,5 et 2M€	71
Entre 2 et 2,5M€	47
Entre 2,5 et 3M€	22
Entre 3 et 3,5M€	8
Entre 3,5 et 4M€	5
Entre 4 et 4,5M€	3
Entre 4,5 et 5M€	2
Entre 5 et 6M€	4
Entre 6 et 7M€	1
Entre 7 et 8M€	1

Parmi les collaborateurs dont la rémunération est supérieure à 1M€, 117 exercent leur activité au Royaume-Uni, 121 aux États-Unis, 65 en France, 47 en Asie et les autres collaborateurs sont répartis dans 14 autres pays.

5 · INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MRT VERSÉES EN 2023

Conformément à l'article L511-73 du Code Monétaire et Financier, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas du 14 mai 2024 va se prononcer dans sa 22^{ème} résolution par vote consultatif sur l'enveloppe globale de rémunérations versées en 2023 aux collaborateurs identifiés comme MRT en 2023.

Ces rémunérations sont par nature différentes de celles présentées au paragraphe 3 ci-dessus, lesquelles correspondent aux rémunérations attribuées en 2024 au titre de l'exercice 2023. Les rémunérations effectivement versées en 2023 sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2019 (au titre de l'exercice 2018) et 2023 (au titre de l'exercice 2022) pour leurs parties versables en 2023 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 dans le paragraphe 3, correspond à la rémunération fixe au 31/12/2023 considérée sur base annuelle.

Ainsi, l'enveloppe globale de rémunération versée en 2023, objet de la consultation de l'Assemblée Générale, est de 1 021 millions d'euros.

En millions d'euros hors charges

NOMBRE DE MRT	EXERCICE 2023	
	Montant de la rémunération fixe versée	Montant de la rémunération variable versée
1 300	530	491

La rémunération variable versée est constituée de:

En millions d'euros hors charges

	EXERCICE 2023	
	En valeur à l'attribution	En valeur de paiement**
Bonus au titre de 2022 payé dans l'année	234	236
Bonus différé au titre de 2021	55	59
Bonus différé au titre de 2020	55	62
Bonus différé au titre de 2019 et antérieurement	78	91
Plan de fidélisation Groupe 2020	24	23
Autres éléments de rémunération variables*	19	20
TOTAL	466	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 BNPP et aux conditions de performance

Avril 2024 - 23_011 • Agence Interne



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change