

RAPPORT SUR LES RÉMUNÉRATIONS



Au titre de l'exercice 2025



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 2025	20
Données d'Ensemble	20
Rémunération des Collaborateurs MRT Groupe en 2025	21
5 · INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MRT VERSÉES EN 2025	24

Sofia Merlo, Directrice des Ressources Humaines Groupe



L'année 2025 a vu coexister des tensions géopolitiques et économiques ainsi que de nouvelles opportunités, notamment liées à l'accélération inédite des innovations technologiques.

Dans ce contexte, les équipes sont, une nouvelle fois, restées mobilisées tout au long de l'année 2025 pour accompagner nos clients. Porté par cette dynamique collective, BNP Paribas a réussi à dérouler sa feuille de route avec constance tout en concrétisant de nombreux projets d'acquisitions, permettant de poser les fondations de ses futurs développements et de préparer le prochain plan stratégique 2027-2030.

1 Une politique d'employeur responsable

Dans cette phase de transition vers le prochain plan, l'humain est resté en 2025 au cœur de la stratégie du Groupe avec comme priorité le développement du potentiel et de l'engagement des collaboratrices et des collaborateurs afin d'assurer la performance collective et conforter le Groupe dans sa position de leader de la finance durable. Le score d'engagement des collaborateurs du Groupe¹ mesuré sur les thématiques de la fierté d'appartenance, de l'adhésion à la stratégie et de l'implication dans le travail, est resté en 2025 à un niveau élevé de 81 sur 100.

Le Groupe continue d'apporter une attention toute particulière à sa politique de rémunération pour l'ensemble des collaborateurs présents dans 64 pays. Dans toutes ses implantations, il s'attache à intégrer les spécificités locales dans les budgets alloués en matière de rémunération, en portant notamment une attention particulière aux premiers niveaux de salaire. Dans le respect de l'engagement pris dans l'Accord Monde² renouvelé en novembre 2024, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD³, 100% des salariés du Groupe perçoivent en 2025 un salaire dit décent⁴. De plus, le Groupe applique strictement la réglementation européenne d'encadrement des rémunérations, ainsi que les dispositions réglementaires propres à certains pays ou métiers. Dans le cadre de cette réglementation⁵, la politique de rémunération du Groupe vise notamment à ne pas encourager une prise de risque excessive et à éviter des incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêt entre les collaborateurs et les clients.

La politique de rémunération repose par ailleurs 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 de l'évolution des rémunérations fixe et variable.

De plus, outre la mesure de la performance individuelle et collective, le Groupe porte une attention renforcée au respect du Code de Conduite, des Règles et Réglementations, ainsi qu'à l'Évaluation et la Maîtrise des Risques, qui pour certains collaborateurs, font l'objet d'une revue individuelle par les fonctions de contrôle indépendantes. Le Groupe assigne également chaque année un objectif respect du Code de Conduite à l'ensemble de ses collaborateurs.

1 | Mesuré à partir d'enquêtes réalisées au cours de l'année 2025 par les différents métiers et entités du Groupe couvrant globalement 90 % des effectifs du Groupe au 31/12/2025

2 | Accord avec la fédération internationale UNI Global Union, signé le 4 novembre 2024 pour une durée de 4 ans, renforçant les droits fondamentaux et le socle social mondial du Groupe.

3 | Corporate Sustainability Reporting Directive

4 | Niveau de salaire adéquat permettant de couvrir les besoins fondamentaux d'un salarié et de sa famille, notamment en termes de logement, de nourriture, de santé, d'éducation, de transports, de moyens de communication, et d'épargne de précaution. Afin de déterminer le salaire décent dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent, BNP Paribas s'est appuyé sur Fair Wage Network, qui fournit des données de salaire décent calculées en fonction du contexte local lié au pays et de différents critères tels que la taille moyenne du foyer par pays (en lien avec le taux de fécondité par pays), et le nombre moyen de personnes percevant un revenu dans le foyer.

5 | CRD5 : Capital Requirement Directive

2 Une politique de rémunération liée à la performance durable

La politique de rémunération mise en œuvre au titre des résultats de l'année 2025 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 variables sont déterminées au regard de l'évolution des résultats du Groupe et des métiers, après prise en compte des risques.

Le Groupe continue d'intégrer dans sa politique de rémunération des indicateurs RSE⁶ 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 publié dans le Document d'enregistrement universel et sont pris en compte 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 entre les collaborateurs. Concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, tout en se préparant aux nouvelles exigences à venir sur la transparence des rémunérations, le Groupe maintient 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.

En complément de ses actions pour assurer une équité de traitement d'un point de vue du genre et réduire des écarts structurels de rémunération entre les femmes et les hommes, le Groupe conduit ainsi depuis plusieurs années de nombreuses actions visant à améliorer la représentativité des femmes dans certains postes de direction ou dans certaines activités. Ainsi, la mixité continue de progresser au sein de la population des Senior Managers (SMP) avec 41% de femmes parmi cette population à fin 2025 et 42% au sein du Comité Exécutif du Groupe.

Enfin, la diversité et l'inclusion qui caractérisent le Groupe, avec notamment 172 nationalités différentes, sont une singularité que BNP Paribas cultive et dont il fait une force. Dans un contexte international marqué par des tensions sociétales et géopolitiques, BNP Paribas réaffirme que l'éthique, le respect des personnes, la non-discrimination et l'inclusion sont des piliers structurants de sa stratégie en matière de ressources humaines. L'enquête Conduct et Inclusion 2025 confirme les progrès réalisés en matière d'inclusion, d'authenticité au travail et d'égalité de traitement⁷.

Le présent rapport présente la politique de rémunération du Groupe, la gouvernance mise en place pour en assurer la cohérence et la correcte application, ainsi que des éléments détaillés sur la rémunération de certains collaborateurs dits Material Risk Takers (MRT). 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. Identifiés comme preneurs de risque significatifs en application des critères d'identification prévus par la réglementation CRD5 au niveau du Groupe, ils font l'objet de dispositions d'encadrement spécifiques sur leurs rémunérations telles que requises par la réglementation Européenne.

Le nombre de collaborateurs MRT pour le Groupe augmente en 2025, notamment en raison du nombre plus important de collaborateurs identifiés au titre de leur niveau de rémunération en hausse du fait de la bonne performance du Groupe en 2024. Par conséquent, les rémunérations attribuées au titre de l'année 2025 aux collaborateurs MRT augmentent avec des rémunérations individuelles moyennes qui restent relativement stables.



6 | Responsabilité sociale et environnementale

7 | A la suite de la troisième édition de l'enquête Groupe, 84% des répondants déclarent en 2025 «pouvoir être eux-mêmes dans leur environnement de travail sans se soucier de comment ils sont acceptés» malgré le contexte sociétal et les tensions géopolitiques actuelles

INTRODUCTION

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

- **La Directive Européenne CRD5⁸** 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 2019⁹ ;
- **Le règlement délégué (UE)¹⁰** 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'ABE¹¹** sur les politiques de rémunérations saines du 2 juillet 2021 telles que reprises par la position de l'ACPR¹².

La politique de rémunération du Groupe appliquée en 2025 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).¹³

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

1 | MRT Groupe

Les collaborateurs entrant en 2025 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 l'ensemble des dispositions prévues dans la politique de rémunération du Groupe telles que détaillées ci-après.

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

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

10 | Règlement délégué (UE) 2021/923

11 | Autorité Bancaire Européenne

12 | Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution

13 | Capital Requirements Regulation

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** (MIFID¹⁴ et orientations de l'ESMA¹⁵) pour les collaborateurs du Groupe en relation directe ou indirecte avec les clients ;
- **Liées au règlement européen SFDR¹⁶** 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 Solvency)¹⁷
- **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).

14 | Markets in Financial Instruments Directive

15 | European Securities and Markets Authority

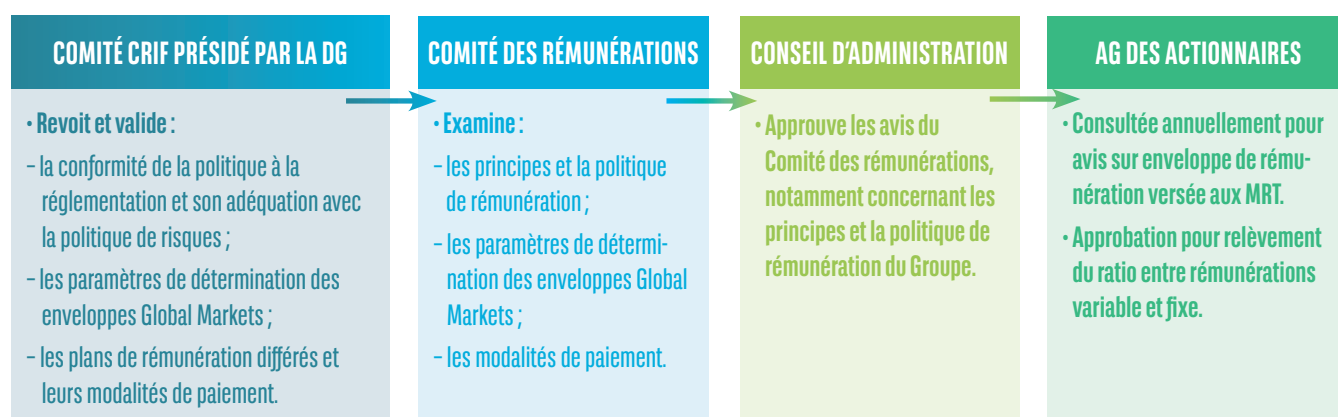
16 | Sustainable Finance Disclosure Regulation

17 | 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



AUDIT ET CONTRÔLE

- Évaluation annuelle interne et indépendante de la mise en œuvre de la politique de rémunération du 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 2025.

Le Comité des Rémunérations & Conseil d'Administration

Le Comité des rémunérations est un comité du Conseil d'administration présidé par Mme Marie-Christine Lombard depuis le 14 mai 2024. Le comité est par ailleurs composé de M Christian Noyer depuis le 1er janvier 2025, également président du Comité des comptes et membre du Comité de contrôle interne, des Risques et de la Conformité, Mme Valérie Chort depuis le 13 mai 2025, également membre du Comité des comptes, M. Nicolas Peter depuis le 13 mai 2025 également membre du Comité des comptes, et de M. Hugues Epailard administrateur élu par les salariés cadres de BNP Paribas 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, le Comité de contrôle interne, des Risques et de la Conformité s'assurant par ailleurs de l'adéquation de la politique et des pratiques de rémunération du Groupe à son profil de risque.

La composition du Comité des rémunérations 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 Conformité, Risques, Finance (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. Il est informé des enveloppes de rémunérations variables attribuées au titre de l'année précédente à l'ensemble des métiers et fonctions du 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 2025.

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 ORM¹⁸ 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 2025 par l'Inspection Générale du Groupe sur le processus 2024 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, une supervision est assurée régulièrement par la Banque Centrale Européenne sur la mise en œuvre de la politique de rémunération du Groupe BNP Paribas notamment dans le cadre du processus de contrôle et d'évaluation prudentiels (SREP).

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 du Code de Conduite, Règles et Réglementation et de l'Evaluation et la 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 seniorité, 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 suivants¹⁹ :

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.

¹⁹ | 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

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

LES ACTIVITÉS DE CORPORATE & INSTITUTIONAL BANKING

Dans le cadre du strict encadrement des rémunérations des collaborateurs de Corporate & Institutional Banking (et notamment ceux de Global Markets), **l'enveloppe de rémunération variable s'appuie sur la valeur financière 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 Corporate & Institutional Banking 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 intégrées²⁰ 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 liés à l'évolution de sa population et d'autre part, tout autre besoin spécifique, notamment lié à des positionnements de marché.

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) et par les Ressources Humaines 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 MRT²¹, les rémunérations variables comportent une partie non différée et une partie différée²².

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 2031, 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 »).**

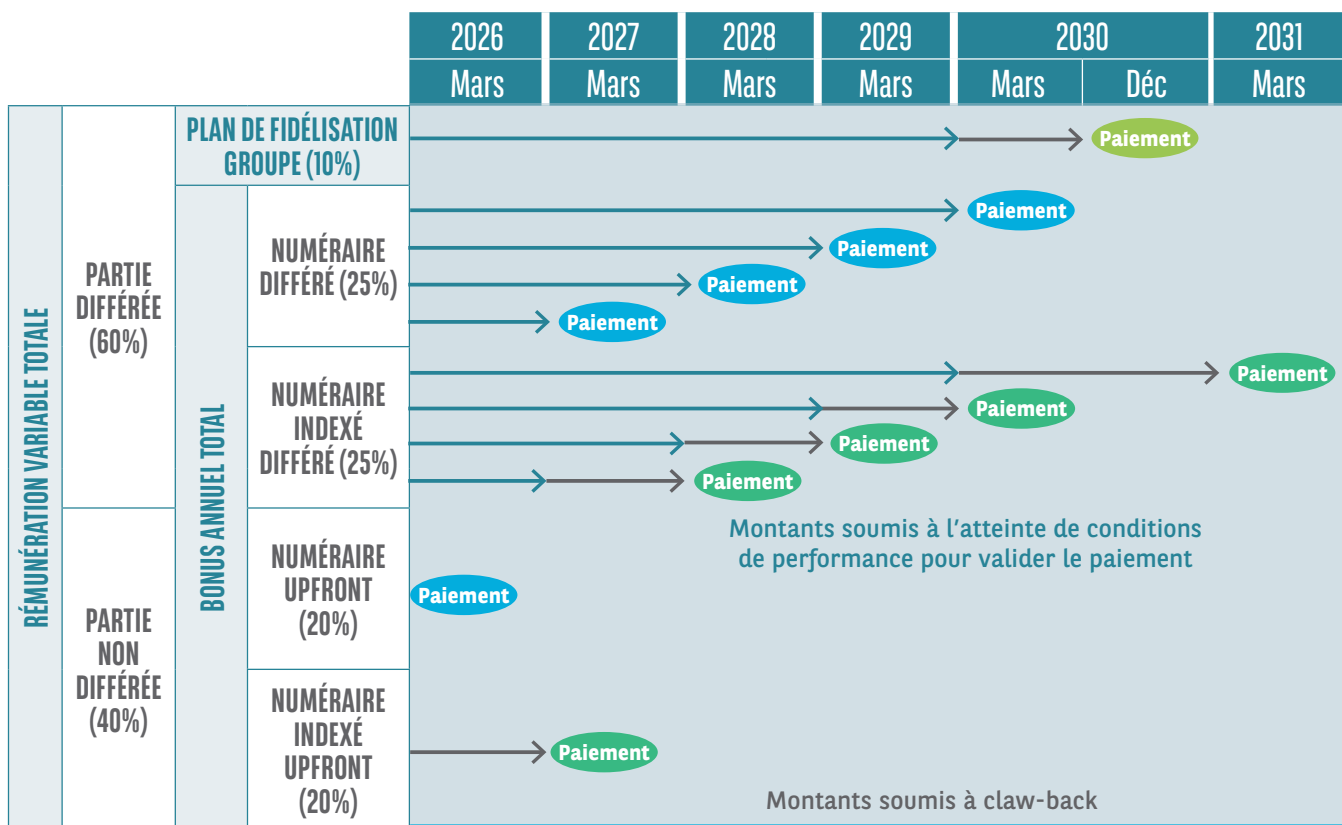
Certains MRT bénéficient également d'attributions au titre de plans de fidélisation entièrement différés à plus de 4 ou 5 ans. Le plan de fidélisation Groupe prend la forme d'un instrument assimilé à de la dette dont le paiement est subordonné à l'absence de mesure de résolution du régulateur et au maintien d'un CET1²³ 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 :

21 | Hors dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas SA

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

23 | Common Equity Tier 1 Groupe à 12,6% au 31/12/2025



- Paiement Numéraire indexé sur le cours de l'action BNP Paribas
- Paiement Numéraire
- Paiement Instrument assimilé à de la dette
- Période de différé
- Période de rétention
- Montants soumis à l'atteinte de conditions de performance pour valider le paiement
- Montants soumis à claw-back

La faute²⁴ d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement²⁵ implique la perte de tout ou partie des droits aux éléments différés de l'ensemble des rémunérations variables²⁶ précédemment attribuées (« 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 attribuées 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.

24 | Manquement en matière de gestion du risque, de conformité, ou de respect du Code de Conduite, ou dissimulation, ou action ayant eu pour effet de fausser les conditions de fixation de bonus antérieurement alloués.

25 | Ou la faute qui aurait été susceptible d'entraîner son licenciement si elle avait été révélée avant le départ du collaborateur.

26 | Y compris au titre du plan de fidélisation 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 14 mai 2024 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'EBA²⁷.

Au titre de 2025, ce taux d'actualisation n'a bénéficié à aucun collaborateur en France²⁸.

56% des collaborateurs identifiés comme MRT Groupe au titre de 2025 ont bénéficié d'un ratio entre 100% et 200% entre la composante variable et la composante fixe de leur rémunération totale²⁹.

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 2025.

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

28 | Hors Dirigeants Mandataires sociaux

29 | Représentant un montant de rémunération variable excédant le ratio de 100% de 231 M€, soit 0,24% du CET1 du Groupe

4 · INFORMATIONS QUANTITATIVES CONCERNANT LES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

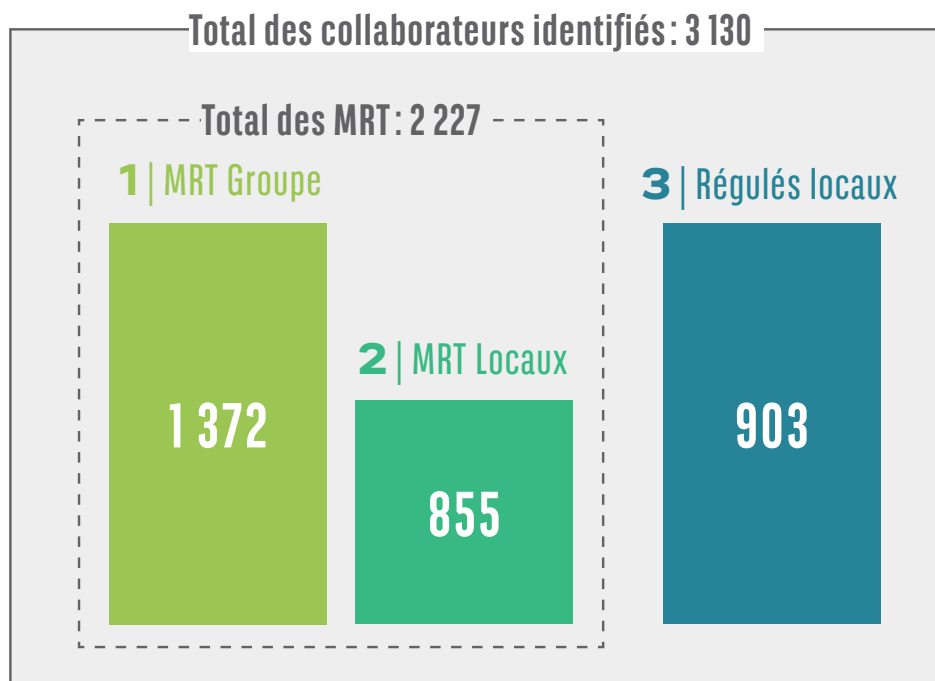
Données d'ensemble

INFORMATIONS SUR LE GROUPE

Le Groupe BNP Paribas compte au total près de 180 000 collaborateurs³⁰ au 31 décembre 2025 pour un total de frais de personnel de 20,0 milliards d'euros dont 14,8 milliards d'euros de salaires, traitements et autres rémunérations variables (y compris Participation et Intéressement), tels que détaillés dans les États Financiers consolidés du Document d'Enregistrement Universel 2025.

LES COLLABORATEURS DU GROUPE DONT LA RÉMUNÉRATION AU TITRE DE 2025 EST SOUMISE À DES RÈGLES D'ENCADREMENT

Ce schéma illustre le nombre de collaborateurs dont la rémunération au titre de 2025 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 2025, 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 2024, servant de base pour l'identification des MRT sur les critères quantitatifs.

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

Rémunération des collaborateurs MRT Groupe en 2025

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations brutes hors charges patronales attribuées au titre de l'exercice 2025 aux 1 372 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 GROUPE³¹

Les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025 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	14	3	909	144	221	26	54	1372
Montant de la rémunération totale	1 033	1 709	12 645	1 066 177	66 993	83 075	35 538	42 564	1 309 734
Dont fixe¹	1 033	1 709	5 275	445 105	41 646	53 800	14 308	20 149	583 025
Dont variable	0	0	7 370	621 072	25 347	29 275	21 230	22 415	726 709
<i>Dont numéraire</i>	0	0	3 685	307 387	9 033	13 102	7 575	10 361	351 143
<i>dont différé</i>	0	0	2 624	164 413	2 381	3 712	2 938	4 383	180 451
<i>Dont instrument lié à l'action</i>	0	0	3 685	306 953	8 571	11 632	7 575	10 304	348 720
<i>dont différé</i>	0	0	2 624	164 413	2 381	3 712	2 938	4 383	180 451
<i>Dont autres instruments</i>	0	0	0	6 732	7 743	4 541	6 080	1 750	26 846
<i>dont différé</i>	0	0	0	6 732	7 743	4 541	6 080	1 750	26 846

(1) La rémunération fixe inclut la rémunération versée au cours de l'année 2025 au titre du mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.

(2) Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 12 mai 2026 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 727 millions d'euros de rémunération variable totale attribuée au titre de 2025 aux MRT Groupe, seulement 171 millions d'euros sont versés comptant

en mars 2026. Le solde de la rémunération variable se répartit selon les collaborateurs jusqu'à 11 échéances conditionnelles versées entre mars 2027 et 2032.

31 | 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 ³²	0	36
Montant total	0	23 483
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	39
Montant des indemnités de rupture attribuées dans l'année de performance	0	16 329
dont versées dans l'année de performance	0	14 928
dont différées	0	1 401
dont indemnités versées pendant l'année de performance qui ne sont pas prises en compte pour le calcul du ratio	0	14 644
dont indemnité la plus haute	0	1 434

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-exécutifs³³					
en cash	15 040	2 028	13 012	0	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	17 648	2 720	14 928	0	0
autres instruments	2 007	980	1 027	5	0
Autres MRT					
en cash	537 050	106 411	430 639	0	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	777 050	186 996	590 054	0	0
autres instruments	94 876	3 372	91 504	18	0
TOTAL	1 443 671	302 507	1 141 164	23	0

32 | 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).

33 | 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	-273	1 755	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	157	2 877	1 913
autres instruments	0	985	0
Autres MRT			
en cash	-1 029	105 382	0
en instruments liés aux actions ou équivalents	56 905	243 901	168 610
autres instruments	0	3 390	0
TOTAL	55 760	358 290	170 523

Nombre de collaborateurs MRT dont la rémunération totale attribuée au titre de 2025 excède 1M€ (REM4) :

Rémunération totale	NOMBRE DE MRT
< 1M€	896
Entre 1 et 1,5M€	288
Entre 1,5 et 2M€	86
Entre 2 et 2,5M€	43
Entre 2,5 et 3M€	23
Entre 3 et 3,5M€	17
Entre 3,5 et 4M€	3
Entre 4 et 4,5M€	5
Entre 4,5 et 5M€	1
Entre 5 et 6M€	3
Entre 6 et 7M€	5
Entre 7 et 8M€	1
Entre 8 et 9M€	0
Entre 9 et 10M€	1

Parmi les collaborateurs dont la rémunération est supérieure à 1M€, 157 exercent leur activité aux Etats-Unis, 139 au Royaume-Uni, 92 en France, 54 en APAC et les autres collaborateurs sont répartis dans 15 autres pays.

5 · INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MRT VERSÉES EN 2025

Conformément à l'article L511-73 du Code Monétaire et Financier, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas du 12 mai 2026 va se prononcer dans sa 17^{ème} résolution par vote consultatif sur l'enveloppe globale de rémunérations versées en 2025 aux collaborateurs identifiés comme MRT en 2025.

Ces rémunérations sont par nature différentes de celles présentées au paragraphe 3 ci-dessus, lesquelles correspondent aux rémunérations attribuées en 2026 au titre de l'exercice 2025. Les rémunérations effectivement versées en 2025 sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2021 (au titre de l'exercice 2020) et 2025 (au titre de l'exercice 2024) pour leurs parties versables en 2025 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 31/12/2025 considérée sur base annuelle.

Ainsi, l'enveloppe globale de rémunération versée en 2025, objet de la consultation de l'Assemblée Générale, est de 1 095 millions d'euros.

En millions d'euros hors charges

NOMBRE DE MRT	EXERCICE 2025	
	Montant de la rémunération fixe versée	Montant de la rémunération variable versée
1 372	569	526

La rémunération variable versée est constituée de :

En millions d'euros hors charges

	EXERCICE 2025	
	En valeur à l'attribution	En valeur de paiement**
Bonus au titre de 2024 payé dans l'année	262	292
Bonus différé au titre de 2023	43	44
Bonus différé au titre de 2022	78	90
Bonus différé au titre de 2021 et antérieurement	52	65
Plan de fidélisation Groupe 2022	9	9
Autres éléments de rémunération variables*	25	25
TOTAL	470	526

* Primes à l'embauche, rachat de créances, plans collectifs type participation et intéressement, etc...

** 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

Avril 2026 • Agence Interne



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change