

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES
A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE
(ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE)
DU 17 MAI 2022

Le Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel 2021 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 15 mars 2022. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/> et est proposé lors des formalités d'accueil à l'Assemblée. Le présent avis de convocation a également été mis en ligne.

**LE CONSEIL PROPOSE, EN PREMIER LIEU, L'ADOPTION DE VINGT RESOLUTIONS
PAR L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE**

PREMIÈRE ET DEUXIEME RESOLUTIONS

Les deux premières résolutions traitent de l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2021 de BNP Paribas, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes.

TROISIÈME RÉOLUTION

La troisième résolution propose l'affectation du résultat social de l'exercice 2021 et la mise en paiement du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 7 307,13 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 31 584,71 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 38 891,84 millions d'euros.

Le dividende versé aux actionnaires s'élèverait à 4 530,00 millions d'euros, un montant de 34 361,84 millions d'euros étant affecté au report à nouveau.

Le dividende, d'un montant unitaire de 3,67 euros par action, serait détaché de l'action le 23 mai 2022 pour une mise en paiement en numéraire le 25 mai 2022 sur les positions arrêtées le 24 mai 2022 au soir.

QUATRIÈME RÉOLUTION

Dans le cadre de la vie courante d'une entreprise, et plus spécialement quand cette dernière est l'élément essentiel d'un groupe de sociétés, des conventions peuvent intervenir directement ou indirectement entre celle-ci et une autre société avec laquelle elle a des dirigeants communs, voire entre la société et ses dirigeants ou encore avec un actionnaire détenant plus de 10% du capital. Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts, ces conventions font l'objet d'une autorisation préalable par le Conseil d'administration, et doivent être approuvées par l'Assemblée des actionnaires après audition du rapport spécial des Commissaires aux comptes en application des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce ; c'est l'objet de la quatrième résolution.

Aucune convention nouvelle n'a été conclue au cours de l'exercice 2021.

CINQUIÈME RÉOLUTION

Il est proposé aux actionnaires dans la cinquième résolution d'autoriser le Conseil pour 18 mois, à mettre en place un programme de rachat d'actions de la société, jusqu'à détenir au maximum, conformément à la loi, 10 % du capital.

Lesdites acquisitions seraient destinées à remplir plusieurs objectifs, notamment :

- l'attribution ou la cession d'actions :
 - aux salariés dans le cadre de la participation ou de plans d'épargne d'entreprise,
 - aux salariés et/ou aux mandataires sociaux de BNP Paribas ou des sociétés du Groupe dans le cadre de plans d'options d'achat d'actions ainsi que d'actions de performance ou toute autre forme d'allocation d'actions ;
- l'échange ou le paiement dans le but de réaliser des opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ;
- l'annulation des actions après autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire (cf. : vingtième-huitième résolution) ;
- la mise en œuvre d'un contrat de liquidité ;
- la réalisation d'opérations dans le cadre habituel des activités commerciales de la Banque.

Les acquisitions seraient à effectuer par tous moyens, y compris par voie de négociation de blocs ou l'utilisation de produits dérivés.

Le prix d'achat maximum est fixé à 88 euros par action, en ligne avec la valeur nette comptable du titre à fin 2021.

Les achats pourraient intervenir à tout moment, **sauf en cas d'offre publique sur les titres de la société.**

Cette autorisation ne pourra être mise en œuvre par le Conseil d'administration qu'après accord préalable de la Banque Centrale Européenne (BCE). De plus, le Conseil d'administration veillera à ce que l'exécution de ces rachats soit menée en conformité avec les exigences prudentielles, telles que fixées par la réglementation et par la BCE.

SIXIÈME, SEPTIÈME ET HUITIÈME RÉOLUTIONS

Dans les sixième, septième et huitième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de MM. Jean-Laurent Bonnafé et Michel Tilmant, ainsi que celui de M^{me} Marion Guillou (cf. biographies en annexe). Ces mandats seraient reconduits pour une durée de trois années et prendraient dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2025 sur les comptes de l'exercice 2024.

M. Jean-Laurent Bonnafé, 60 ans, est entré à la Banque en 1993. Il est Directeur Général de BNP Paribas depuis le 1^{er} décembre 2011, et siège au Conseil d'administration depuis l'Assemblée Générale du 12 mai 2010 ; en tant que mandataire social dirigeant, il n'est membre d'aucun Comité.

Le Conseil d'administration estime que M. Jean-Laurent Bonnafé a démontré depuis plus de vingt-huit ans un engagement sans faille au service du développement de la Banque. Ses compétences techniques et managériales, sa capacité à anticiper les évolutions de l'industrie bancaire et à en tenir compte dans la mise en place de la stratégie de BNP Paribas le recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de la Banque.

M. Jean-Laurent Bonnafé est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M^{me} Marion Guillou, 67 ans, est Administratrice de sociétés, titulaire de la certification de l'Institut de formation des administrateurs (IFA). Elle siège au Conseil d'administration de BNP Paribas, dont elle est un membre indépendant, depuis l'Assemblée Générale du 15 mai 2013. M^{me} Marion Guillou est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE et membre du Comité des rémunérations.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, l'expérience internationale, sa compétence en matière de risques et de responsabilité environnementale ainsi que sa contribution aux travaux des Comités auxquels elle appartient recommandent M^{me} Marion Guillou pour continuer à exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M^{me} Marion Guillou est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M. Michel Tilmant, 69 ans, de nationalité belge, est administrateur de sociétés. Il est administrateur de BNP Paribas depuis l'Assemblée Générale qui s'est tenue le 12 mai 2010 ; M. Michel Tilmant est Président du Comité de Contrôle Interne, des Risques et de la Conformité.

Au titre de son mandat actuel, M. Michel Tilmant répond aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration. M. Michel Tilmant ne serait plus considéré « stricto sensu » comme indépendant, dans l'hypothèse du renouvellement de son mandat lors de l'Assemblée Générale du 17 mai 2022 ; dès lors, M. Michel Tilmant ne serait plus, à l'issue de la présente Assemblée Générale, Président du Comité de Contrôle Interne, des Risques et de la Conformité.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, son expertise internationale dans les domaines de la finance et de la banque et l'implication avec lesquelles M. Michel Tilmant exerce son mandat et contribue aux travaux du Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité le recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M. Michel Tilmant est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

NEUVIÈME RÉOLUTION

Par la neuvième résolution, il vous est proposé de nommer en qualité d'administratrice M^{me} Lieve Logghe (biographie en annexe), qui succédera à M. Wouter De Ploey dont le mandat arrive à échéance à l'issue de la présente Assemblée. M^{me} Lieve Logghe est Directrice Financière du Groupe Euronav.

M^{me} Lieve Logghe, 53 ans, de nationalité belge, serait un membre indépendant de votre Conseil selon les critères du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'administration estime que ses compétences à la fois internationales et financières, en termes de marche des affaires, son expérience en matière de conduite des changements y compris sur des sujets de responsabilité sociale et environnementale, la recommandent pour exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas SA.

M^{me} Lieve Logghe est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

Aucune des sociétés ou structure légale dans lesquelles M^{me} Lieve Logghe détient un mandat d'administratrice n'a avec BNP Paribas de relations d'affaires dont le caractère pourrait être significatif pour BNP Paribas.

Les revenus de BNP Paribas générés par Euronav et la société TINCC BV représentaient moins de 0,5% des revenus totaux publiés par BNP Paribas sur l'exercice 2021.

OBSERVATIONS RELATIVES A LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 31 décembre 2021, le Conseil d'administration était composé de quinze administrateurs dont deux élus par les salariés et treize nommés par les actionnaires (dont un représentant des salariés actionnaires). La représentation des femmes parmi les administrateurs nommés par les actionnaires était de 46,2 % (6/13). Cinq nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Etats-Unis d'Amérique, France, Suisse).

L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2021) : le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance retenus par le Code Afep-Medef pour définir l'indépendance des administrateurs :

| Critères | Jean LEMIERRE | Jean-Laurent BONNAFÉ | Jacques ASCHENBROICH | Juliette BRISAC | Pierre André de CHALENDAR | Monique COHEN | Hugues EPAILLARD | Rajna GIBSON-BRABDON | Marion GUILLOU | Christian NOYER | Daniela SCHWARZER | Michel TILMANT | Wouter DE PLOEY | Sandrine VERRIER | Fields WICKER-MIURIN |
|--|---------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------------------|---------------|------------------|----------------------|----------------|-----------------|-------------------|----------------|-----------------|------------------|----------------------|
| 1 Au cours des cinq années précédentes, ne pas être ou ne pas avoir été (i) salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la société ou d'une filiale consolidée de la société ; (ii) administrateur d'une filiale consolidée | o | o | ✓ | o | ✓ | ✓ | o | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | o | ✓ |
| 2 Existence ou non de mandats croisés | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3 Existence ou non de relations d'affaires significatives | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4 Existence de lien familial proche avec un mandataire social | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5 Ne pas avoir été Commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des cinq années précédentes | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6 Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7 Absence de rémunération variable pour le dirigeant mandataire social non-exécutif | ✓ | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| 8 Statut de l'actionnaire important | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

✓ représente un critère respecté d'indépendance selon les critères Afep-Medef.

o représente un critère non satisfait d'indépendance selon les critères Afep-Medef.

Répondent aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration : M^{mes} Monique Cohen, Rajna Gibson-Brandon, Marion Guillou, Daniela Schwarzer, Fields Wicker-Miurin et MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar, Wouter De Ploey, Christian Noyer et Michel Tilmant.

Plus précisément, pour MM. Jacques Aschenbroich et Pierre-André de Chalendar, le Conseil d'administration a constaté que les relations d'affaires entre BNP Paribas et respectivement (i) Valeo et son groupe, et (ii) Saint-Gobain et son groupe n'ont pas de caractère significatif (les revenus générés par chacune de ces relations commerciales représentaient moins de 0,5 % des revenus totaux publiés par BNP Paribas).

Les deux administrateurs élus par les salariés, M^{me} Sandrine Verrier et M. Hugues Epailard, ainsi que l'administratrice représentant les salariés actionnaires, M^{me} Juliette Brisac ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indépendance selon les critères du Code Afep-Medef en dépit de leur statut et de leur mode d'élection qui constituent une garantie d'indépendance.

Deux administrateurs nommés par les actionnaires, MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, et Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, ne répondent pas aux critères du Code de gouvernement d'entreprise définissant l'administrateur indépendant.

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des quatre résolutions relatives à sa composition, votre Conseil comprendrait alors quinze administrateurs dont deux élus par les salariés et treize nommés par les actionnaires (dont un représentant des salariés actionnaires), **soit une proportion d'administrateurs indépendants de 60,00% (9/15). Au regard des critères retenus par le Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef et de l'appréciation du Conseil d'administration pour définir l'indépendance, le taux d'administrateurs indépendants s'établirait à 75,00% (9/12).**

Il serait composé de huit femmes et de sept hommes, soit **une proportion d'administrateurs de sexe féminin de 53,3% et de 50% (6/12) hors les administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés.** Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 5 sur 15 membres, soit **un taux d'internationalisation de 33,3 % (38,5% pour les seuls administrateurs désignés par l'Assemblée Générale).**

DIXIEME A DIX-HUITIEME RÉSOLUTIONS

Les neuf résolutions ici soumises à l'approbation des actionnaires ont toutes trait à la rémunération des mandataires sociaux ; elles résultent de l'application de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi Pacte »).

Dans les dixième, onzième et douzième résolutions, il est ainsi demandé aux actionnaires, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, de bien vouloir approuver la **politique de rémunération** applicable d'une part aux Administrateurs (dixième résolution), d'autre part aux Dirigeants Mandataires Sociaux : le Président du Conseil d'administration (onzième résolution), le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués (douzième résolution), après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise. Un extrait de ce rapport est reproduit ci-dessous dans le paragraphe « A) Politique de rémunération des mandataires sociaux », qui figure par ailleurs dans le chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2021, disponible sur le site internet <https://invest.bnpparibas.com/documents-de-reference>. Cette politique a également été mise en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux> dès son adoption par le Conseil.

Elle reprend les grandes lignes et les principes directeurs de la politique approuvée lors de l'Assemblée Générale du 18 mai 2021, en ce compris concernant les deux Directeurs Généraux délégués, l'un en charge du périmètre CIB (Yann Gérardin) et l'autre du périmètre CPBS¹ - ex-Retail Banking - (Thierry Laborde), qui sont entrés en fonction à compter de cette dernière Assemblée Générale, laquelle a marqué la fin du mandat de M. Philippe Bordenave en qualité de Directeur Général délégué.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui vous est ici proposée, **accentue l'impact des engagements sociaux et environnementaux de la Banque** : en effet, et ce sans préjudice de la part dévolue aux critères quantitatifs dans la détermination de la rémunération variable annuelle, qui reste fixée à 75%, le Conseil estime dorénavant souhaitable d'accroître de 10% à 15% la part affectée à la prise en compte de la dimension RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) du Groupe. Ainsi vous est-il désormais proposé **qu'une part de 15%** de la rémunération variable soit liée à la **performance RSE** de BNP Paribas, une fraction de seulement **10%** restant donc déterminée en fonction de **l'évaluation qualitative**.

Il vous est également proposé de faire progresser la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, M. Jean-Laurent Bonnafé, de 1 562 000 euros à 1 843 000 euros bruts, soit une augmentation de 18% effective au 1^{er} janvier 2022.

La dernière révision de sa rémunération fixe date du 25 février 2016 (effective au 1^{er} janvier 2016) : le niveau de cette rémunération fixe est donc resté stable au cours des 6 dernières années.

Cette révision est intervenue dans le contexte d'une restructuration globale sans changement du montant cible total². La somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle cible du Directeur Général est donc restée inchangée depuis 2012.

Le Conseil d'administration a relevé la très bonne performance de la Banque depuis que le Directeur Général a été nommé dans ses fonctions. En 10 ans la Banque s'est installée comme un des premiers établissements de la zone Euro en termes d'activité et de résultats.

¹ Commercial, Personal Banking & Services.

² Réaménagement des composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour se conformer à de nouvelles règles de l'Autorité Bancaire Européenne

Pour décider de la revalorisation de 18% de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, le Conseil d'administration a pris en compte la progression des rémunérations fixes moyennes des collaborateurs de BNP Paribas (SA) en France, qui est de 18,5%³ sur la période 2016-2021 et de 26,7%³ sur la période 2012-2021 en se fondant sur des données présentées dans les bilans sociaux.

Le Conseil a par ailleurs procédé à l'examen des rémunérations des directeurs généraux des 9 banques européennes comparables. La rémunération du Directeur Général de BNP Paribas après la revalorisation proposée, resterait sensiblement inférieure à la moyenne des situations constatées.

La **treizième résolution**, qui vous est proposée en application de l'Article L.22-10-34 I du Code de commerce, soumet au vote de l'Assemblée Générale la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à raison du mandat, au cours ou au titre de l'exercice écoulé, à l'ensemble des mandataires sociaux ; un rejet de cette résolution entraînerait la suspension des rémunérations des administrateurs pour l'exercice en cours. En outre, le rapport sur le gouvernement d'entreprise (intégré dans le Document d'Enregistrement Universel) fournit des informations sur le niveau de rémunération des dirigeants (Président du Conseil, Directeur Général, Directeurs Généraux délégués) mis au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane des salariés de BNP Paribas SA, ainsi que l'évolution, sur une période de 5 ans, de ces rémunérations et ratios et de critères de performance de votre Entreprise. Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas (SA) en France et de ses succursales : ils sont au nombre de 52 544 à fin 2021.

Les **quatorzième à dix-huitième résolutions** soumettent à l'approbation des actionnaires, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre du même exercice respectivement à MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, Philippe Bordenave, Directeur Général délégué jusqu'au 18 mai 2021, Yann Gérardin et Thierry Laborde, Directeurs Généraux délégués à compter du 18 mai 2021. Les montants en ont été strictement déterminés selon les règles édictées par la politique de rémunération votée l'année dernière. Pour chacun de ces dirigeants mandataires sociaux, un tableau présente les mécanismes et montants des éléments de rémunération versés en 2021 ou attribués au titre de cet exercice : il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle de MM. Jean-Laurent Bonnafé, Philippe Bordenave, Yann Gérardin et Thierry Laborde au titre de l'exercice 2021 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale. Le Président du Conseil d'administration n'est pas concerné par cette disposition, n'étant pas bénéficiaire de rémunérations variables.

Le détail des rémunérations versées en 2021 ou attribuées au titre de l'exercice 2021 est exposé au chapitre **(B)** ci-dessous. Ces informations sont également disponibles en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux>.

La loi prévoit en effet de recueillir *ex ante* chaque année l'approbation de l'Assemblée Générale sur la politique de rémunération concernant les mandataires sociaux (cf. : dixième à douzième résolutions), l'application des dispositions ainsi approuvées faisant l'objet l'année suivante d'un vote *ex post* sur les versements effectués et les attributions déterminées selon les principes énoncés un an auparavant. L'Assemblée Générale statue alors (cf. : treizième à dix-huitième résolutions) sur les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre, de l'exercice antérieur.

A) POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX SOUMISE AU VOTE EX ANTE DES ACTIONNAIRES, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 22-10-8 DU CODE DE COMMERCE, LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 17 MAI 2022

Dans le présent rapport, le Conseil d'administration détaille les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux Directeurs Généraux délégués en raison de leurs mandats, d'une durée de 3 ans, au sein de BNP Paribas (SA).

Les éléments de la politique de rémunération présentés ci-dessous font l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires. Si l'Assemblée Générale n'approuve pas ces résolutions, la politique de rémunération antérieure, ayant préalablement fait l'objet d'une approbation lors de l'Assemblée Générale du 18 mai 2021, continuera de s'appliquer. Dans ce cas, le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée Générale.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables, au Code Afep-Medef ainsi qu'au Code de conduite de BNP Paribas. La politique telle que détaillée ci-dessous (en particulier les critères de performance), est alignée sur l'intérêt social de la société, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société et prend en considération les conditions de rémunération et d'emploi des salariés au sein de la société.

Sans préjudice des compétences de l'Assemblée Générale en la matière, la détermination de la rémunération des mandataires sociaux relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des rémunérations qui prépare les décisions que le Conseil d'administration arrête concernant les rémunérations. En particulier, le Comité des rémunérations procède à un examen annuel des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la société. Ce Comité est composé de trois administrateurs indépendants qui disposent d'une expérience des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine et d'un administrateur élu par les salariés.

³ Ces évolutions ont été mesurées, en intégrant l'évolution de la rémunération fixe moyenne entre 2016 et 2020 et entre 2012 et 2020, puis en rajoutant pour 2021 l'évolution moyenne annuelle constatée sur chacune des deux périodes considérées.

Des mesures visant à éviter et gérer les conflits d'intérêts sont prévues par le Règlement intérieur du Conseil d'administration, par la Politique en matière d'aptitude des membres de l'organe de direction et des Titulaires de postes clés ainsi que par la Procédure d'application relative aux conflits d'intérêts en matière de prêts et autres transactions accordés aux membres de l'organe de direction et à leurs parties liées. Les dirigeants mandataires sociaux ne sont pas présents lors des discussions du Conseil d'administration et du Comité des rémunérations portant sur leurs propres rémunérations.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient compte, dans ses principes, des objectifs suivants :

- l'alignement avec l'intérêt social de la Banque et de ses actionnaires :
 - en s'inscrivant dans une perspective de moyen long terme notamment en termes d'évolution de la valeur de la Banque, de la bonne maîtrise des risques et de la performance relative du titre,
 - en intégrant des éléments d'appréciation, qui ne sont pas seulement financiers,
 - en tenant compte de la dimension RSE dans la détermination de la rémunération (pour partie alignée avec les objectifs RSE considérés pour certains salariés),
 - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution des résultats de la Banque sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- la transparence des rémunérations :
 - l'ensemble des éléments (fixe, variable annuel, variable pluriannuel) est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération,
 - l'équilibre entre les éléments de rémunération doit concourir à l'intérêt général de la Banque et tenir compte des meilleures pratiques de marché et des contraintes légales et réglementaires,
 - les règles doivent être stables, exigeantes et intelligibles ;
- une rémunération suffisamment attractive pour permettre de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité du Groupe.

I. Rémunération des administrateurs

Conformément à la loi, le montant global de la rémunération des administrateurs est fixé par l'Assemblée Générale des actionnaires.

Le montant individuel de la rémunération des administrateurs est fixé par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Il est composé d'une part forfaitaire et d'une part déterminée en fonction de la participation effective, quelle qu'en soit la modalité, aux séances. Il est majoré pour les administrateurs résidant à l'étranger sauf dans le cas où ces derniers peuvent participer aux séances du Conseil d'administration par des moyens de visioconférence ou de télécommunication. La participation effective aux Comités donne droit à une rémunération supplémentaire. Celle-ci est majorée pour les administrateurs participant au CCIRC compte tenu de l'investissement spécifique requis par ce Comité.

À la fin de l'exercice, le Comité des rémunérations examine la répartition de la rémunération des administrateurs et le montant individuel affecté à chacun au titre de l'exercice sur la base du contrôle de la participation effective des administrateurs aux Conseils et aux Comités. Le cas échéant, le reliquat du montant global fixé par l'Assemblée Générale, est réparti au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs. En cas de séance exceptionnelle supplémentaire du Conseil ou des Comités, le montant de la rémunération due à chaque administrateur est écarté, le cas échéant, au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs.

Le Conseil d'administration approuve ensuite la répartition individuelle de la rémunération des administrateurs au titre de l'exercice et son versement aux administrateurs (sous réserve des dispositions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce).

II. Rémunération du Président du Conseil d'administration

La rémunération annuelle fixe du Président, M. Jean Lemierre, s'élève à 950 000 euros bruts.

Le Président ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou pluriannuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.

En cas de nomination d'un nouveau Président, le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience.

III. Rémunération de la Direction Générale

La rémunération comprend :

- une partie fixe ;
- une partie variable annuelle ;
- un plan d'incitation à long terme conditionnel (plan de rémunération à long terme ou PRLT).

Les niveaux de ces différentes composantes sont définis en considération de références de marché établies.

Cette rémunération tient compte du plafonnement de la rémunération variable totale par rapport à la rémunération fixe (incluant les attributions au titre du plan d'incitation à long terme) conformément aux dispositions de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, spécifiquement applicable aux établissements de crédit.

Conformément à l'alinéa 2 dudit article, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas du 18 mai 2021 a décidé que ce plafonnement serait fixé à deux fois le montant de la rémunération fixe.

Pour les besoins du calcul du ratio précité, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

1. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général, M. Jean-Laurent Bonnafé, s'élève à 1 843 000 euros bruts soit une augmentation de 18% par rapport à l'exercice 2021 effective au 1^{er} janvier 2022.

La dernière augmentation de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général datait du 25 février 2016, effective au 1^{er} janvier 2016, lorsque le Conseil d'administration a réaménagé les composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour se conformer à de nouvelles règles de l'Autorité Bancaire Européenne, la somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle cible étant restée inchangée depuis 2012.

Le Conseil d'administration a relevé la très bonne performance de la Banque depuis que le Directeur Général a été nommé dans ses fonctions. En 10 ans la Banque s'est installée comme un des premiers établissements de la zone Euro en termes d'activité et de résultats.

Pour décider de la revalorisation de 18% de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, le Conseil d'administration a pris en compte la progression des rémunérations fixes moyennes des collaborateurs de BNP Paribas (SA) en France, qui est de 18,5%¹ sur la période 2016-2021 et de 26,7%¹ sur la période 2012-2021 en se fondant sur des données présentées dans les bilans sociaux.

Le Conseil a par ailleurs procédé à l'examen des rémunérations des directeurs généraux des 9 banques européennes comparables. La rémunération du Directeur Général de BNP Paribas, après la revalorisation proposée, resterait sensiblement inférieure à la moyenne des situations constatées.

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général délégué en charge du périmètre CIB, M. Yann Gérardin, s'élève à 1 500 000 euros bruts.

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général délégué en charge du périmètre CPBS (ex-Retail Banking), M. Thierry Laborde, s'élève à 900 000 euros bruts.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général ou d'un nouveau Directeur Général délégué (autres que les cas mentionnés ci-dessus), le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience. Les éléments de rémunérations variables annuelles et pluriannuelles seront fixés en cohérence avec les principes figurant dans la présente politique de rémunération.

2. Rémunération variable annuelle

La part variable est destinée à refléter la contribution effective des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite de BNP Paribas au titre de leurs fonctions de dirigeants d'un groupe international de services financiers.

a) Principes généraux

La partie variable de la rémunération des membres de la Direction Générale est déterminée à partir d'une rémunération cible égale à 100 % de leur rémunération fixe de l'exercice pour le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués.

Elle évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, de critères liés à la RSE et d'une appréciation qualitative effectuée par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le versement de la rémunération variable annuelle est assorti, pour partie, de périodes de différé, d'un dispositif de « malus » ainsi que de clauses de « claw-back » (restitution) et d'annulation en cas de mesure de résolution selon les mêmes termes et conditions que celles décrites ci-dessous pour le PRLT (cf. point 3 ci-dessous).

¹ Ces évolutions ont été mesurées, en intégrant l'évolution de la rémunération fixe moyenne entre 2016 et 2020 et entre 2012 et 2020, puis en rajoutant pour 2021 l'évolution moyenne annuelle constatée sur chacune des deux périodes considérées.

b) Critères liés à la performance financière du Groupe

Les critères liés à la performance financière du Groupe portent sur 75 % de la rémunération variable cible et permettent de calculer la partie correspondante de la rémunération de manière proportionnelle à l'évolution d'indicateurs chiffrés. Les critères quantitatifs sont au nombre de deux et établis sur le périmètre Groupe pour le Directeur Général et au nombre de 4 pour les Directeurs Généraux délégués et établis pour moitié sur le périmètre Groupe et pour l'autre moitié sur leur périmètre de responsabilité respectif.

Si les objectifs fondés sur des critères quantitatifs sont dépassés (ou non atteints), la fraction de la rémunération cible concernée évolue proportionnellement dans la limite du plafond mentionné ci-après.

Pour le Directeur Général, les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe sur la base des critères équipondérés suivants :

- rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;
- pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible).

Pour les Directeurs Généraux délégués, les critères quantitatifs s'appliquent pour moitié aux performances globales du Groupe et pour l'autre moitié aux performances de leur périmètre de responsabilité respectif sur la base des critères équipondérés suivants :

- rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
- pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
- évolution du résultat net avant impôt de l'exercice par rapport à l'exercice précédent pour leur périmètre de responsabilité respectif (18,75% de la rémunération variable cible) ;
- pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation de leur périmètre de responsabilité respectif (18,75% de la rémunération variable cible).

c) Critères liés à la performance RSE du Groupe

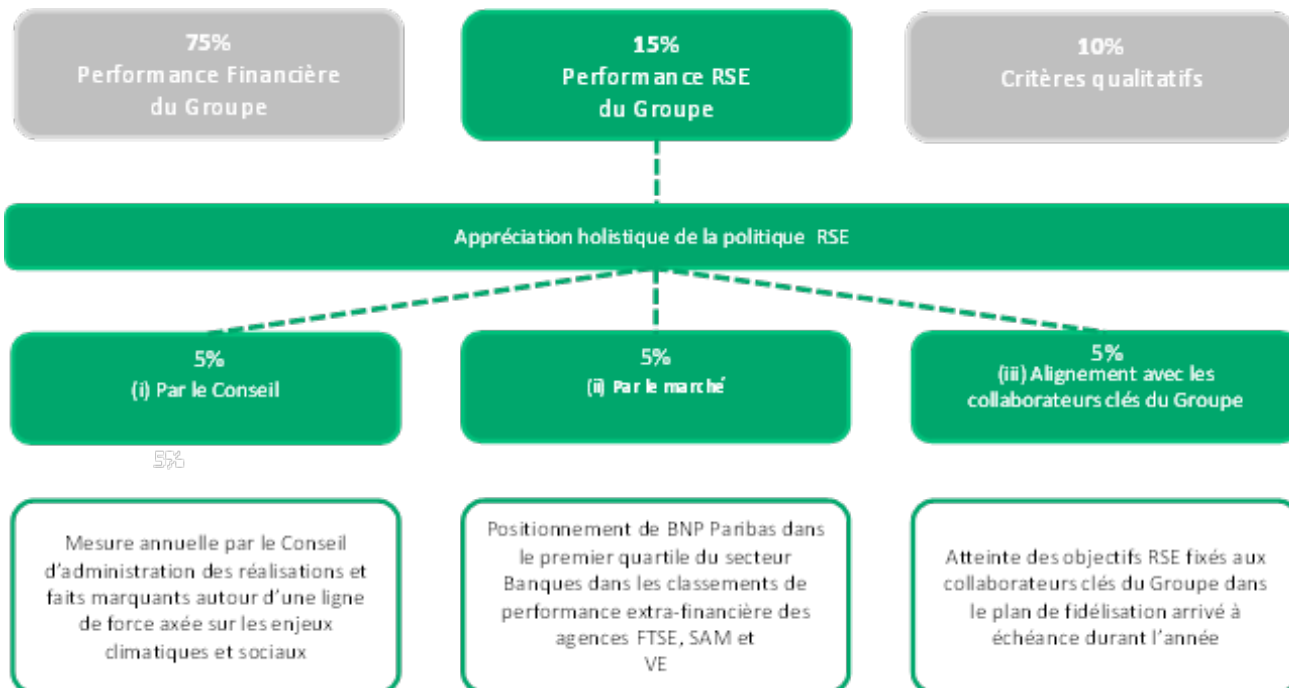
Une part de 15% de la rémunération variable cible est liée à la performance RSE du Groupe.

L'attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritères basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas vis-à-vis de l'extérieur sur les plans environnemental, sociétal et social.

Dans cette optique, cette structure de rémunération intègre trois critères pondérés chacun à 5% :

- (i) l'évaluation par le Conseil d'administration des faits marquants de l'année principalement au regard des enjeux climatiques et sociaux ;
- (ii) les publications d'agences de notation extra-financière mesurant la qualité du positionnement de BNP Paribas par rapport à ses pairs en matière de RSE ;
- (iii) un alignement avec les objectifs retenus en matière de RSE dans la rémunération due au titre du plan de fidélisation attribué à des collaborateurs clés du Groupe.

Le schéma ci-après précise les modalités d'application des critères de nature RSE servant à la détermination d'une partie de la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux.



d) Critères qualitatifs

La part de la rémunération variable liée à l'évaluation qualitative conduite par le Conseil d'administration est de 10% de la rémunération variable cible.

Le Conseil d'administration estime indispensable de procéder à cette évaluation qualitative, notamment compte tenu du renforcement de ses responsabilités en matière de surveillance et de contrôle prévues en particulier par le Code monétaire et financier. Au-delà de la stratégie de la Banque qu'il lui revient d'approuver en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux, le Conseil d'administration doit exercer un pouvoir d'appréciation sur les performances des dirigeants prenant en compte les capacités d'anticipation, de décision, d'animation et d'exemplarité dans le cadre du plan stratégique 2022-2025.

Cette appréciation se fera à la lumière de la situation économique et au regard du modèle opérationnel et intégré du Groupe.

RECAPITULATIF DES CRITERES DE FIXATION DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE APPLICABLES AU DIRECTEUR GENERAL ET AUX DIRECTEURS GENERAUX DELEGUES

| Critères de détermination | % de la rémunération fixe | | |
|--|---------------------------|------------------------------|---|
| | Directeur Général | Directeurs Généraux délégués | Nature |
| Critères liés à la performance financière du Groupe | 37,50 % | 18,75 % | Évolution du bénéfice net par action |
| | | | Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe |
| | N.A. | 18,75 % | Évolution du résultat net avant impôt du périmètre de responsabilité de l'exercice par rapport à l'exercice précédent |
| | N.A. | 18,75 % | Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre de responsabilité |
| Critères liés à la performance RSE du Groupe | 15,00 % | 15,00 % | Évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur le plan environnemental, sociétal et social |
| Critères qualitatifs | 10,00 % | 10,00 % | Appréciation au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan <i>Growth, Technology & Sustainability 2025</i> , tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles et techniques et tenant compte du contexte général de l'année considérée |

e) Plafond

Le Conseil d'administration s'assure de la cohérence du montant de la rémunération variable annuelle avec l'évolution des résultats du Groupe et du périmètre de responsabilité de chacun des Directeurs Généraux délégués.

En tout état de cause,

- Chacun des critères liés à la performance financière du Groupe (2 dans le cas du Directeur Général et 4 dans le cas des Directeurs Généraux délégués) est plafonné à 130% de son poids cible et ne peut ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à respectivement 48,75% de la rémunération fixe pour le Directeur Général et à 24,38% pour les Directeurs Généraux délégués ;
- Les critères liés à la performance RSE du Groupe ainsi que les critères qualitatifs, sont plafonnés à 100% de leur poids cible et ne peuvent ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à, respectivement, 15% et 10% de la rémunération fixe ;
- Le montant de la rémunération variable annuelle attribuée pour chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est plafonné à 120 % de leur rémunération fixe.

f) Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) sur les politiques de rémunération, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable annuelle est différée sur cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée :
 - pour moitié en numéraire en mai de l'année d'attribution, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce,
 - et pour moitié en numéraire, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, à l'issue d'une période de rétention d'un an à compter de la date d'attribution (la date d'attribution correspondant à la décision du Conseil d'Administration), soit en pratique, en mars de l'année suivant l'année d'attribution ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée annuellement par cinquième sur 5 ans, la première échéance n'étant versée qu'à l'issue d'une période de différé d'un an à compter de la date d'attribution de la rémunération variable. Chaque échéance sera payée :
 - pour moitié en numéraire en mars de chaque année,
 - et pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, en mars de l'année suivante, à l'issue d'une période de rétention d'un an,
 - sous réserve que le ROE avant impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5%.

3. Plan de rémunération long terme (PRLT) conditionnel sur cinq ans

Afin d'associer les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la performance à moyen-long terme du Groupe BNP Paribas tout en gardant une maîtrise des risques, le Conseil d'administration a institué depuis 2011 un Plan de rémunération à long terme conditionnel sur 5 ans (PRLT).

Le PRLT, dont le montant correspond au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de l'exercice précédent, est partagé en deux fractions égales, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre la surperformance potentielle par rapport à ses pairs.

a) Première moitié du montant attribué : performance intrinsèque de l'action

La première moitié du montant attribué dépend de l'évolution du cours de l'action¹, sachant qu'aucun versement ne sera effectué au titre des 50 % du montant attribué si le cours de l'action BNP Paribas n'a pas progressé d'au moins 5 % entre la date d'attribution par le Conseil d'administration et l'issue du délai de 5 ans à compter de la date d'attribution.

Si l'action a progressé d'au moins 5% pendant cette période, un coefficient est appliqué au montant initial, conduisant, selon l'ampleur de la progression, à le réduire ou à l'augmenter, selon le tableau ci-dessous :

| Evolution du cours de l'action BNP Paribas au terme des 5 ans | Coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué |
|--|--|
| Strictement inférieure à 5 % | 0 (Pas de versement) |
| Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 10 % | 40 % |
| Supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 20 % | 80 % |
| Supérieure ou égale à 20 % et inférieure à 33 % | 120 % |
| Supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 50 % | 130 % |
| Supérieure ou égale à 50 % et inférieure à 75 % | 150 % |
| Supérieure ou égale à 75 % | 175 % |

Ainsi, la première moitié du montant attribué ne sera intégralement versée au bout des 5 ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20% sur la période de 5 ans. Le montant versé au titre de la première moitié sera en tout état de cause toujours inférieur ou égal à l'évolution du cours de l'action et ne pourra en aucun cas dépasser 175% du montant attribué, dans l'hypothèse où l'évolution du cours de l'action est égale ou supérieure à 75% au bout de 5 ans.

¹ Les valeurs initiale et finale à retenir pour mesurer la progression du cours de l'action sur 5 ans sont les suivantes :

- la valeur initiale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date d'attribution ;
- la valeur finale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date de paiement.

b) Deuxième moitié du montant attribué : surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à ses pairs

Cette condition consiste en la mesure de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas par rapport à celle de l'indice regroupant les principales banques de la zone euro « EURO STOXX Banks ».

Elle prend en compte la seule surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à l'évolution de l'indice moyen mesurée sur une période de 12 mois précédant la date d'attribution comparée à la moyenne de ce même indice calculée sur une période de 12 mois précédant le paiement. La deuxième moitié du montant cible du PRLT ne sera intégralement versée que si l'action BNP Paribas surperforme l'indice d'au moins 10 %.

| Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice « EURO STOXX Banks » | Coefficient appliqué à la deuxième moitié du montant attribué |
|--|--|
| Inférieure ou égale à 0 point | 0% |
| De plus de 0 point à 5 points compris | 50 % |
| De plus de 5 points à 10 points compris | 80 % |
| Supérieure de 10 points | 100 % |

Le montant ainsi déterminé par l'application de chacune des conditions pendant la durée de 5 ans du plan correspond à la rémunération versée dans le cadre du PRLT.

c) Plafond

Conformément aux dispositions de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier relatives au plafonnement de la part variable attribuée par rapport à la part fixe, la rémunération variable totale attribuée, comprenant l'attribution au titre du PRLT, ne peut excéder, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 18 mai 2021, deux fois la rémunération fixe. Pour le calcul du ratio, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans.

d) Paiement du PRLT

En fonction de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas, la première moitié du montant versée au titre du PRLT ne pourra en aucun cas dépasser 175 % par rapport au montant initial attribué. Le paiement au titre de la seconde moitié du montant attribué ne pourra en aucun cas dépasser le montant attribué.

Ainsi, aucun paiement au titre du PRLT ne pourra en tout état de cause excéder 137,5% de sa valeur d'attribution.

e) Condition de présence

Le règlement du PRLT prévoit une condition de présence pendant toute la durée du plan. Le départ du Groupe entraîne la suppression du paiement du PRLT. Toutefois, en cas de départ à la retraite ou de décès après le terme de la première année du plan, les versements seraient effectués sous réserve de la réalisation des conditions de performance et de l'appréciation du Conseil d'administration.

f) Malus et claw-back

Le règlement du PRLT prévoit des clauses dites de « malus » et « claw-back ». Ainsi, dans l'hypothèse où le bénéficiaire viendrait à adopter un comportement ou se rendrait coupable d'agissements non conformes aux attentes de BNP Paribas, telles qu'elles sont notamment définies en matière de respect du Code de conduite, des règles internes et des réglementations applicables et d'évaluation et de maîtrise des risques, applicables aux collaborateurs du Groupe, le Conseil d'administration pourra être amené à décider non seulement de ne pas procéder au versement du montant prévu, que le bénéficiaire soit présent ou non, mais également la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées au titre des plans précédents sur une période de cinq ans.

De même, ce règlement prévoit qu'en cas de mise en œuvre d'une mesure de résolution bancaire en application du Code monétaire et financier, les droits au titre du PRLT seront définitivement annulés.

Le Conseil d'administration se réserve le droit de modifier à la baisse l'attribution au titre du PRLT notamment en cas de non-respect du plafond mentionné ci-dessus.

IV. Rémunération exceptionnelle

Aucune rémunération exceptionnelle ne pourra être attribuée aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux Directeurs Généraux délégués.

V. Avantages en nature

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués peuvent disposer d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable.

VI. Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions.

VII. Actions de performance

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'actions de performance ou d'actions gratuites.

VIII. Avantages postérieurs à l'emploi

1. Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions

Les mandataires sociaux ne bénéficient d'aucune compensation contractuelle au titre de la cessation de leur mandat.

2. Indemnités de fin de carrière

Les mandataires sociaux, à l'exception des Directeurs Généraux délégués, ne perçoivent pas d'indemnité de fin de carrière en cas de départ en retraite.

Les Directeurs Généraux délégués bénéficient des dispositions applicables aux collaborateurs de BNP Paribas (SA) en matière d'indemnité de fin de carrière en fonction de leur situation contractuelle initiale.

3. Régimes de retraite supplémentaire

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient uniquement du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA).

4. Régimes de prévoyance

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible offerts aux salariés de BNP Paribas (SA) en matière d'assurance-décès et invalidité, ainsi que du régime commun de couverture des frais de santé.

Ils bénéficient par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance-décès et invalidité) en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient également du dispositif complémentaire mis en place au bénéfice des membres du Comité Exécutif du Groupe, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale au titre de ce régime est assimilée à un avantage en nature.

5. Convention de non concurrence

Il est rappelé que le Directeur Général a conclu avec BNP Paribas (SA) une convention de non concurrence en date du 25 février 2016. Cette convention a été approuvée par l'Assemblée Générale du 26 mai 2016 conformément aux dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce.

Au titre de cette convention, dans l'hypothèse où il cesserait d'assurer quelque fonction ou activité que ce soit au sein de BNP Paribas, M. Jean-Laurent Bonnafé s'engage à n'exercer aucune activité durant douze mois, directement ou indirectement, au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé en France ou hors de France non plus qu'en France au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé. Les décisions pour l'application de la convention seront prises en temps voulu avec sincérité et loyauté.

Au titre de cette convention, le Directeur Général percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors PRLT) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef et à l'article R.22-10-14 du Code de commerce prévoyant que le versement d'une indemnité de non concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.

IX. Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux

Les mandataires sociaux de BNP Paribas ainsi que leurs conjoints et leurs enfants à charge peuvent se voir accorder des prêts.

Ces prêts, constitutifs d'opérations courantes, sont consentis à des conditions normales, conformément à la Procédure d'application relative aux conflits d'intérêts en matière de prêts et autres transactions accordés aux membres de l'organe de direction et à leurs parties liées.

B) ELEMENTS DE REMUNERATIONS VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUES AU TITRE DU MEME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 17 MAI 2022 EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.22-10-34 DU CODE DE COMMERCE

La rémunération totale des mandataires sociaux, telle que décrite ci-dessous, est conforme à la politique de rémunération adoptée lors de l'Assemblée Générale du 18 mai 2021 et aux conditions spécifiques applicables à la rémunération de M. Philippe Bordenave dans le cadre de la fin de son mandat, validées par le Conseil d'administration lors de sa séance du 29 avril 2021.

I. Rémunération des administrateurs

(Montants en euros)

| Administrateurs | Montants versés en 2020 au titre de l'exercice (pour rappel) | Montants versés en 2021 au titre de l'exercice |
|----------------------------------|---|---|
| ASCHEBROICH Jacques | 76 919 | 77 981 |
| BONNAFE Jean-Laurent | 58 447 | 64 432 |
| BRISAC Juliette | N/A | 37 029 |
| De CHALENDAR Pierre-André | 102 135 | 109 294 |
| COHEN Monique | 120 607 | 122 842 |
| DE PLOEY Wouter | 88 647 | 78 382 |
| EPAILLARD Hugues | 103 308 | 110 498 |
| GIBSON-BRANDON Rajna | 97 737 | 87 114 |
| GUILLOU Marion | 90 114 | 94 239 |
| KESSLER Denis | 97 444 | 44 564 |
| LEMIERRE Jean | 58 447 | 64 432 |
| NOYER Christian | N/A | 56 901 |
| SCHWARZER Daniela | 86 009 | 83 099 |
| TILMANT Michel | 128 231 | 129 466 |
| VERRIER Sandrine | 76 919 | 80 389 |
| WICKER-MIURIN Fields | 115 036 | 121 337 |
| TOTAL | 1 300 000 | 1 362 000 |

Pour information, les règles de répartition des rémunérations des administrateurs sont les suivantes :

| | Part fonction de la participation effective | | |
|---|--|-------------------------------|-------------------------------|
| | Part fixe⁽¹⁾ | Séance programmée | Séance exceptionnelle |
| Administrateurs résidant en France | 21 000 € | 3 000 €/séance | 4 400 €/séance |
| Administrateurs résidant hors de France | 21 000 € | 4 200 €/séance ⁽²⁾ | 4 600 €/séance ⁽³⁾ |
| Président de Comité spécialisé | | 5 700 €/séance | 5 700 €/séance |
| Membre de Comité spécialisé | | 2 700 €/séance | 2 700 €/séance |

(1) La part fixe est calculée prorata temporis de la durée du mandat pendant l'année considérée.

(2) Ou 3 000 € par séance si la participation est assurée par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

(3) Ou 4 400 € par séance si la participation est assurée par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

Les administrateurs représentant les salariés perçoivent une rémunération au titre de leur contrat de travail.

II. Rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux

1. Détails relatifs à la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

a) Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2021

Le Conseil d'administration du 7 février 2022 a procédé à l'évaluation de la réalisation des objectifs, conformément à la politique de rémunération.

Critères liés à la performance du Groupe

Concernant le critère lié à l'évolution du Bénéfice Net par Action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, sa mesure pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué M. Philippe Bordenave, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 48,75% pour l'exercice 2021 (24,38% pour les Directeurs Généraux délégués, M. Yann Gérardin et M. Thierry Laborde) après application du plafonnement à 130%.

Concernant le critère lié à la réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation du Groupe, sa mesure pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué M. Philippe Bordenave, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 41,28% pour l'exercice 2021 (20,64% pour les Directeurs Généraux délégués, M. Yann Gérardin et M. Thierry Laborde).

En complément, pour les Directeurs Généraux délégués, M. Yann Gérardin et M. Thierry Laborde :

- Concernant le critère lié à l'évolution du Résultat Net avant impôts de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, relatif au périmètre sous responsabilité, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 24,38% pour les périmètres CIB et Retail Banking (application du plafonnement à 130% pour les deux périmètres).

- Concernant le critère lié à la réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation du périmètre sous responsabilité, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 23,49% pour CIB et 19,26% pour le périmètre Retail Banking.

| | 2020 | 2021 | Variation | Application à 37,5% de la rémunération fixe |
|---|--------------------------|---------------------|-----------|---|
| Directeur Général - M. Jean Laurent BONNAFE et Directeur Général Délégué - M. Philippe BORDENAVE | | | | |
| Bénéfice net par action | 5,31 | 7,26 | 36,72% | 48,75% |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2021* : 13 740 m€ | Réalisé : 15 124 m€ | 10,07% | 41,28% |

| | 2020 | 2021 | Variation | Application à 18,75% de la rémunération fixe |
|--|--------------------------|---------------------|-----------|--|
| Directeurs Généraux délégués - M. Yann GERARDIN et M. Thierry LABORDE | | | | |
| Groupe | | | | |
| Bénéfice net par action | 5,31 | 7,26 | 36,72% | 24,38% |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2021* : 13 740 m€ | Réalisé : 15 124 m€ | 10,07% | 20,64% |
| Périmètre de responsabilité - CIB | | | | |
| Résultat Net Avant Impôts | 3 309 | 4 615 | 39,47% | 24,38% |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2021* : 3 776 m€ | Réalisé : 4 730 m€ | 25,26% | 23,49% |
| Périmètre de responsabilité - CPBS (ex-Retail Banking) | | | | |
| Résultat Net Avant Impôts | 4 589 | 6 403 | 39,53% | 24,38% |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2021* : 8 421 m€ | Réalisé : 8 649 m€ | 2,71% | 19,26% |

(*) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2021.

Critères liés à la performance RSE du Groupe

Le Conseil d'administration a examiné la réalisation de la mesure multicritère au regard des trois critères liés à la performance RSE du Groupe prévus dans la politique de rémunération et pondérés chacun à 3,33%.

(i) Appréciation de la politique RSE par le Conseil

Concernant l'évaluation qualitative, le Conseil d'administration a considéré ce critère accompli compte tenu des faits marquants de l'année 2021 au regard des enjeux climatiques et sociaux.

BNP Paribas mène une politique ambitieuse d'engagement dans la société avec des initiatives en faveur de la responsabilité éthique, de la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux avec une stratégie affichée en matière énergétique. La Banque a pour ambition d'être un leader en matière de finance durable.

- Sur le volet économique, en tant qu'acteur majeur de la finance durable :
 - Elargissement de l'analyse ESG des contreparties grâce à un nouvel outil d'évaluation des risques. Dans ce cadre, la totalité des grandes entreprises clientes du Groupe auront fait l'objet d'une analyse sur 5 axes ((i) climat, (ii) pollution et biodiversité, (iii) droits de l'homme – Travailleurs et (iv) droits de l'homme - Communautés locales et consommateurs, (v) gouvernance et éthique d'affaires) d'ici 2023 ;
 - Allocation de 450 M€ d'investissements pour compte propre en faveur de la transition écologique, du capital naturel, du développement local et de l'impact social ;
 - Engagements de la Banque pour atteindre une économie neutre en carbone en 2050 : BNP Paribas est membre fondateur de la Net Zero Banking Alliance, Cardif a rejoint la Net-Zero Asset Owner Alliance et BNP Paribas Asset Management a rejoint la Net-Zero Asset Manager Initiative ;
 - Engagement de réduire l'exposition de crédit du Groupe aux activités d'exploration et de production de pétrole et de gaz de 12% entre 2020 et 2025.
- Sur les volets social et civique, pour promouvoir une société plus inclusive :
 - Mesures de prévention renforcées pour protéger la santé des collaborateurs, dont des campagnes de vaccination en France ;
 - Efficience de la plateforme digitale RH « About me » récompensée par le Digital HR Awards (en partenariat avec Deloitte) : 98% des collaborateurs y ont accès et plus de 2 millions de compétences y sont déclarées ;
 - Soutien continu du Groupe aux Institutions de MicroFinance pour lesquelles un montant d'environ 400 M€ sous la forme de financements et d'investissements a été consacré en 2021 dans le contexte de la pandémie ;
 - 53,5 M€ de dons ont été effectués dans le cadre du Mécénat Solidarité du Groupe (notamment aux populations sinistrées par les inondations en Europe) et renouvellement pour trois ans du programme d'insertion du Groupe en faveur des réfugiés en Europe (dons à hauteur de 1,5 M€ en 2021 versés à 27 associations dans 10 pays) ;
 - Progression du nombre de comptes ouverts chez Nickel (plus de 2,4 millions de comptes à fin 2021) permettant l'accès aux moyens de paiement à une clientèle fragile.
- Sur le volet environnemental, dans l'accompagnement de la transition énergétique et écologique :
 - Création du Low-Carbon Transition Group, 250 professionnels dédiés au financement de la transition énergétique des clients de la Banque ;
 - Position du Groupe comme 2^{ème} acteur mondial en termes d'obligations vertes (green bonds) et 1^{er} pour l'émission d'obligations durables en euros selon Dealogic ;
 - Publication d'une position publique sur la préservation de la biodiversité et définition d'un objectif de 4 MM€ de financement contribuant à la protection de la biodiversité ;
 - Renforcement de la politique de lutte contre la déforestation en Amazonie qui définit de nouveaux critères restrictifs dans l'octroi de financements à ses clients producteurs de soja et bœuf ;
 - Lancement d'un fonds de 150 M€ par BNP Paribas et Solar Impulse pour soutenir les start-ups innovantes et à fort potentiel de la transition écologique.

(ii) Appréciation de la politique RSE par le marché

Concernant le critère lié au positionnement du Groupe par rapport à ses pairs en matière de RSE dans les classements de performance extra-financière des agences FTSE, SAM et V.E., il est atteint puisque BNP Paribas se positionne dans le 1^{er} quartile du secteur Banques des 3 agences précitées.

(iii) Appréciation de la politique RSE par l'alignement avec les collaborateurs

Concernant le critère d'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe, les objectifs RSE trisannuels fixés aux collaborateurs clés du Groupe dans le plan de fidélisation ont également été atteints.

En conséquence, la mesure multicritère, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 10,00% pour l'exercice 2021 pour le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués.

RSE – Appréciation de la politique RSE

| | (i) Par le Conseil | (ii) Par le marché | (iii) Alignement avec les collaborateurs | Mesure multicritère |
|--------|-----------------------|-----------------------|--|------------------------|
| Poids | 3,33 % | 3,33 % | 3,33 % | |
| Mesure | 3,33 % | 3,33 % | 3,33 % | 10,00 % |

Critères qualitatifs

Le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard de la mise en œuvre des critères prévus dans la politique de rémunération.

En ce qui concerne l'exercice 2021, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis :

- pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats opérationnels en 2021 en progression par rapport à 2020 et à 2019, démontrant le rebond de la Banque dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19 et du soutien continu à l'économie, avec en outre une pérennisation pour certains métiers des gains de parts de marché acquis en 2020. Le Groupe a dégagé un effet de ciseaux positif et a préparé les impacts de la réforme de Bâle III en augmentant son ratio de CET1 ;
- son action déterminante dans la gestion de la Banque avec (i) l'élaboration du plan stratégique 2025, (ii) la conclusion d'un accord de cession de Bank of the West avec BMO Groupe et (iii) des acquisitions destinées à renforcer le modèle d'affaires du Groupe (acquisition complémentaire de 50% d'Exane portant sa participation à 100%, acquisition de FLOA, évolution du partenariat entre bpost et BNP Paribas Fortis) ;
- le renforcement de la stratégie RSE de la Banque en matière (i) de lutte contre le réchauffement climatique notamment grâce aux financements liés à la transition énergétique et (ii) de diversité en contribuant à accélérer la part des femmes dans la technologie et l'informatique (événements organisés en 2021 par le mouvement Women & Girls in Tech) ;
- la signature d'un accord de télétravail en France qui concerne BNP Paribas (SA) et 20 filiales; soit 90% des effectifs du Groupe en France ;
- l'évolution de la gouvernance de l'équipe dirigeante (nomination de nouveaux Directeurs Généraux délégués et Directeurs Généraux adjoints, renouvellement et féminisation d'une partie du Comité Exécutif de la Banque) et les engagements complémentaires de promotion des femmes dans le cadre du nouveau plan stratégique 2025.

- pour M. Philippe Bordenave, en cohérence avec les appréciations retenues pour M. Jean-Laurent Bonnafé, au titre des 5 premiers mois de l'exercice 2021 en tant que Directeur Général délégué :

- des résultats opérationnels en 2021 en progression par rapport à 2019 avec notamment son implication dans la maîtrise des coûts et son rôle dans la gestion du bilan et de la liquidité de la Banque assurant une structure financière robuste ;
- son implication dans l'élaboration du plan stratégique 2025 et dans l'intégration des activités d'Exane et de Prime Brokerage de Deutsche Bank selon les modalités convenues initialement ;
- son action dans l'amélioration des systèmes d'information du Groupe et de leur résilience afin de protéger la Banque des cyberattaques et son suivi de la mise en œuvre des engagements de la politique RSE du Groupe ;
- son engagement dans les revues réalisées par les équipes du Mécanisme de Supervision Unique ;
- son engagement pour assurer la transition avec ses successeurs..

- pour M. Yann Gérardin, en cohérence avec les appréciations retenues pour M. Jean-Laurent Bonnafé et au titre des 7 mois de l'exercice 2021 suivant sa nomination en tant que Directeur Général délégué en charge de CIB :

- des résultats du pôle CIB en 2021 en nette hausse par rapport à 2019 (2020 étant une année exceptionnelle en termes de volumes d'activité) avec la progression de BNP Paribas dans les classements des banques d'investissement traduisant ses gains de part de marché ;
- son rôle dans l'élaboration du plan stratégique 2025 pour CIB, dans le rachat des 50% que BNP Paribas ne détenait pas dans Exane et dans son intégration ainsi que dans l'intégration des activités de Prime Brokerage de Deutsche Bank ;
- son engagement pour renforcer l'appropriation par les activités de marché du Code de conduite ;
- son implication dans la mise en œuvre du modèle intégré de BNP Paribas ;
- son action pour continuer de faire de CIB un leader en termes de RSE.

- et pour M. Thierry Laborde, en cohérence avec les appréciations retenues pour M. Jean-Laurent Bonnafé et au titre des 7 mois de l'exercice 2021 suivant sa nomination en tant que Directeur Général délégué en charge du périmètre CPBS :

- des résultats du pôle Retail Banking en 2021 en progression par rapport à 2020 avec en particulier une bonne performance des réseaux de Domestic Markets, leur résultat net avant impôt retrouvant le niveau de 2019, dans un contexte de taux d'intérêt bas et une forte croissance des métiers spécialisés ainsi qu'une bonne maîtrise du coût du risque dans l'ensemble des métiers de CPBS notamment chez Personal Finance ;
- son rôle dans l'élaboration du plan stratégique 2025 pour Retail Banking, dans la promotion des initiatives transverses au sein de ses métiers et sa mobilisation pour améliorer la satisfaction des clients à travers notamment l'accélération de la digitalisation ;

- son implication dans l'évolution du partenariat de BNP Paribas Fortis avec bpost, dans l'acquisition de FLOA et dans la négociation du partenariat de BNP Paribas Personal Finance avec Stellantis ;
- son implication forte dans des projets stratégiques tels que l'European Payment Initiatives ;
- son engagement pour poursuivre l'intégration de la dimension ESG au sein des métiers de Retail Banking.

Synthèse

Après prise en compte de l'ensemble des critères de fixation de la rémunération variable annuelle et de l'évolution des résultats opérationnels du Groupe, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé la rémunération variable attribuée au titre de 2021 à :

- 1 796 769 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 115,03 % de sa rémunération variable cible) ;
- 439 093 euros pour M. Bordenave au titre de sa présence en qualité de Directeur Général délégué du 1^{er} janvier 2021 au 18 mai 2021 (représentant 115,03% de sa rémunération variable cible) ;
- 1 093 334 euros pour M. Yann Gérardin au titre de sa présence en qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 (représentant 117,89 % de sa rémunération variable cible) ;
- 632 463 euros pour M. Thierry Laborde au titre de sa présence en qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 (représentant 113,66 % de sa rémunération variable cible).

Le résultat de chaque critère est détaillé dans le tableau suivant :

| | | Critères quantitatifs | | | | Critères liés à la performance RSE | Critères qualitatifs | Variable au titre de 2021 | Rappel du variable cible |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------------|----------------------|---------------------------|--------------------------|
| | | BNPA ⁽²⁾ Groupe | RBE ⁽³⁾ Groupe | RNI ⁽⁴⁾ Métier | RBE ⁽⁵⁾ Métier | | | | |
| Jean-Laurent Bonnafé | Poids ⁽¹⁾ | 37,50% | 37,50% | | | 10,00% | 15,00% | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 48,75% | 41,28% | | | 10,00% | 15,00% | 1 796 769 | |
| Philippe Bordenave | Poids ⁽¹⁾ | 37,50% | 37,50% | | | 10,00% | 15,00% | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 48,75% | 41,28% | | | 10,00% | 15,00% | 439 093 | |
| Yann Gérardin | Poids ⁽¹⁾ | 18,75% | 18,75% | 18,75% | 18,75% | 10,00% | 15,00% | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 24,38% | 20,64% | 24,38% | 23,49% | 10,00% | 15,00% | 1 093 334 | |
| Thierry Laborde | Poids ⁽¹⁾ | 18,75% | 18,75% | 18,75% | 18,75% | 10,00% | 15,00% | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 24,38% | 20,64% | 24,38% | 19,26% | 10,00% | 15,00% | 632 463 | |

(1) En pourcentage de la rémunération variable cible

(2) Rapport du Bénéfice Net par action (BNPA) de l'exercice à celui de l'exercice précédent.

(3) Pourcentage de réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation (RBE).

(4) Evolution du Résultat Net Avant Impôts (RNI). Thierry Laborde : Périmètre CPBS (ex-Retail Banking) / Yann Gérardin : Périmètre CIB

(5) Pourcentage de réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation (RBE). Thierry Laborde : Périmètre CPBS (ex-Retail Banking) / Yann Gérardin : Périmètre CIB

b) Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas au titre de l'exercice 2021, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) sur les politiques de rémunération du 2 juillet 2021, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable est différée pendant cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée pour moitié en mai 2022 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce ; et pour moitié en mars 2023, indexée sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2023. Chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année ; et pour moitié en mars de l'année suivante, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2021 sera donc effectué en mars 2028.

En outre, le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %.

Le Conseil d'administration a constaté que cette condition de performance a été atteinte sur l'exercice 2021 (le RoE s'établissant à 8,9%) et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2022 au titre des plans antérieurs seront effectivement versées.

2. Détails relatifs au plan de rémunération long terme (PRLT) conditionnel sur cinq ans

Montants de PRLT attribués en 2022

Conformément à la politique de rémunération, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé les montants de PRLT attribués en 2022.

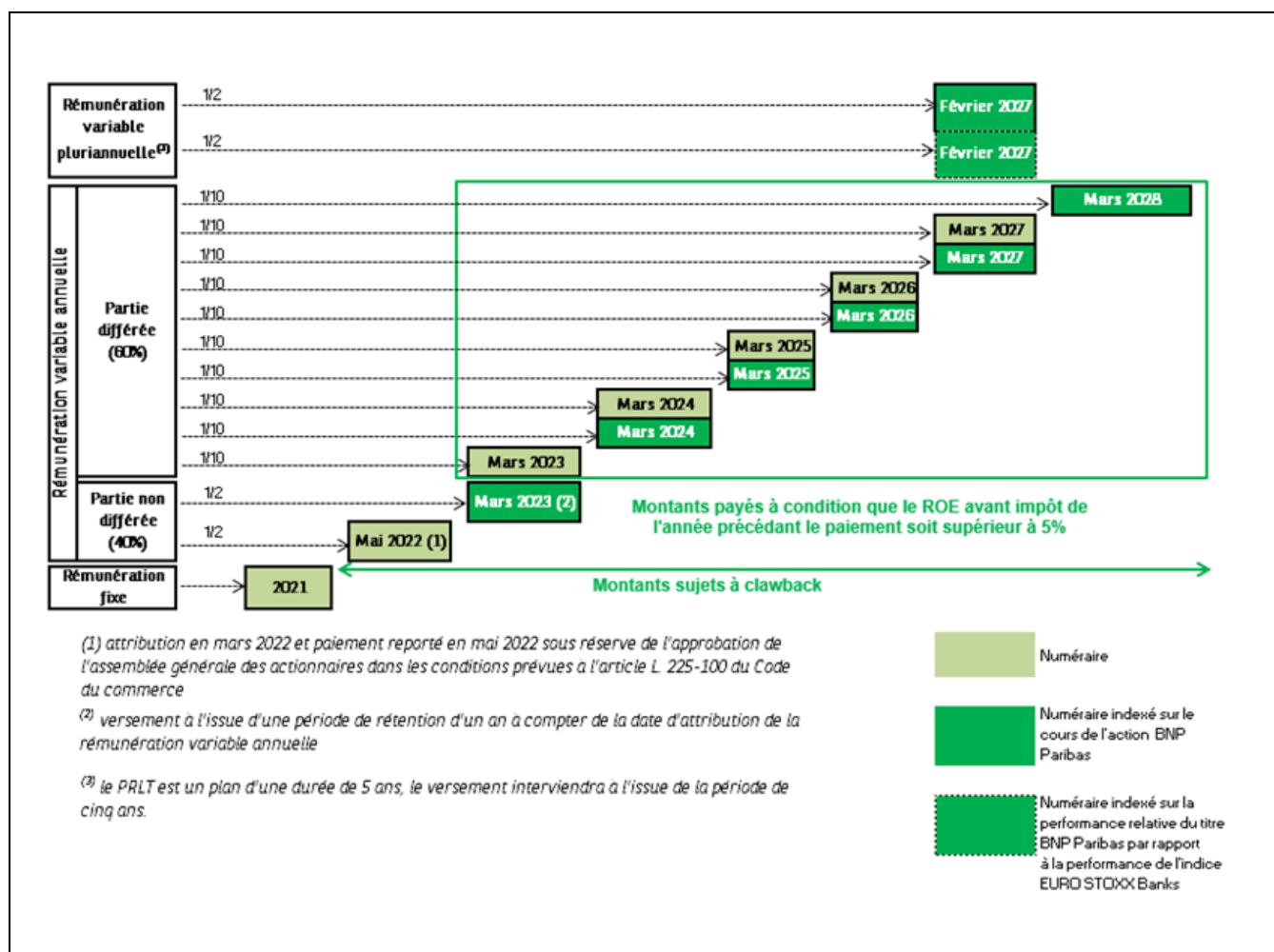
Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2021.

| PRLT attribué le 7 février 2022 (en euros) | Montant attribué ^(*) | Valorisation du montant attribué en juste valeur ^(**) |
|--|---------------------------------|--|
| Jean-Laurent Bonnafé | 1 562 000 | 680 720 |
| Philippe Bordenave | Néant | Néant |
| Yann Gérardin | 927 419 | 404 169 |
| Thierry Laborde | 556 452 | 242 502 |

(*) Cf. explications ci-dessus.

(**) Juste valeur conforme aux normes IFRS du montant attribué. Ce calcul est effectué par un expert indépendant.

3. Structure de paiement de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs au titre de 2021 après prise en compte des orientations de l'ABE



4. Proportion relative de la rémunération fixe et variable des dirigeants mandataires sociaux

Le plafond de la rémunération variable totale prévu à l'article L.511-78 du Code monétaire et financier est respecté. En application de l'article L.511-79 du Code monétaire et financier, un taux d'actualisation peut en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans.

Après application du taux d'actualisation aux montants attribués de rémunérations variables en instruments différés à 5 ans (discount de 45,05 % conformément aux orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur l'application du taux d'actualisation notionnel pour la rémunération variable, publiées le 27 mars 2014), le ratio entre la rémunération variable totale et la rémunération fixe s'élève à 1,91 pour le Directeur Général, 1,12, 1,93 et 1,90 respectivement pour MM. Philippe Bordenave, Yann Gérardin et Thierry Laborde en leur qualité de Directeurs Généraux délégués au titre de l'exercice 2021.

5. Utilisation des clauses dites de « malus » et « claw-back »

Le Conseil d'administration n'a pas été amené à appliquer les clauses dites de « malus » et « claw-back », prévues par la politique de rémunération définie ci-dessus.

6. Rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation

Aucune rémunération n'a été versée ou attribuée aux mandataires sociaux par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de BNP Paribas au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce.

7. Multiples de rémunération et évolution

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-9 du Code de commerce et aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'Afep actualisées en février 2021, est présenté ci-dessous, le niveau de la rémunération due ou attribuée au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux Directeurs Généraux délégués, au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de BNP Paribas (SA), ainsi que l'évolution de ces rémunérations, de ces ratios et des critères de performance de la société.

Ces informations sont fournies sur un historique de 5 ans.

Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas (SA) en France et de ses succursales, continuellement présents sur un exercice. La rémunération due ou attribuée aux salariés inclut la rémunération fixe, la rémunération variable, les primes commerciales, les plans de fidélisation, les primes de participation et d'intéressement, ainsi que les avantages en nature.

Concernant la rémunération due ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux, elle correspond à la rémunération fixe, la rémunération variable, le Plan de rémunération à Long Terme en juste valeur, les rémunérations pour les mandats d'administrateur, ainsi que les avantages en nature, informations déjà présentées au chapitre 2 de ce document pour les années 2020 et 2021.

L'ensemble de ces rémunérations dues ou attribuées est présenté sur une base brute, hors charge patronale.

| | | Année | | | | |
|--|--|-------|------|------|------|---------------------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 ⁽¹⁾ |

Performance de la société

| | | | | | |
|--|--------|--------|--------|-------|--------|
| Résultat net avant impôt (en millions d'euros) | 11 310 | 10 208 | 11 394 | 9 822 | 13 637 |
| Evolution N/N-1 | 1% | -10% | 12% | -14% | 39% |
| Résultat d'exploitation (en millions d'euros) | 10 310 | 9 169 | 10 057 | 8 364 | 12 199 |
| Evolution N/N-1 | -4% | -11% | 10% | -17% | 46% |
| Bénéfice net par action (en euros) | 6,05 | 5,73 | 6,21 | 5,31 | 7,26 |
| Evolution N/N-1 | 1% | -5% | 8% | -14% | 37% |

Rémunération des salariés (en milliers d'euros)

| | | | | | |
|----------------------|----|-----|----|----|----|
| Rémunération moyenne | 83 | 82 | 86 | 88 | 93 |
| Evolution N/N-1 | | -2% | 5% | 2% | 6% |
| Rémunération médiane | 54 | 54 | 56 | 57 | 59 |
| Evolution N/N-1 | | 1% | 3% | 2% | 3% |

Président du Conseil d'administration

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rémunération du Président du CA (en milliers d'euros) | 1 016 | 1 017 | 1 014 | 1 013 | 1 020 |
| Evolution N/N-1 | | 0% | 0% | 0% | 1% |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | 12 | 12 | 12 | 12 | 11 |
| Evolution N/N-1 | | 2% | -5% | -2% | -5% |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | 19 | 19 | 18 | 18 | 17 |
| Evolution N/N-1 | | -1% | -3% | -2% | -2% |

Directeur Général

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rémunération du DG (en milliers d'euros) | 3 686 | 3 381 | 3 858 | 3 756 | 4 110 |
| Evolution N/N-1 | | -8% | 14% | -3% | 9% |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | 44 | 41 | 45 | 43 | 44 |
| Evolution N/N-1 | | -6% | 9% | -5% | 3% |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | 68 | 62 | 69 | 66 | 69 |
| Evolution N/N-1 | | -9% | 11% | -5% | 6% |

Directeur Général Délégué

- Philippe Bordenave (du 1er janvier 2021 au 18 mai 2021) *

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rémunération du DGD (en milliers d'euros) | 2 320 | 2 126 | 2 431 | 2 367 | 2 153 |
| Evolution N/N-1 | | -8% | 14% | -3% | -9% |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | 28 | 26 | 28 | 27 | 23 |
| Evolution N/N-1 | | -7% | 9% | -5% | -14% |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | 43 | 39 | 43 | 42 | 36 |
| Evolution N/N-1 | | -9% | 11% | -4% | -12% |

- Yann Gerardin (à compter du 18 mai 2021) **

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|-------|
| Rémunération du DGD (en milliers d'euros) | | | | | 3 924 |
| Evolution N/N-1 | | | | | |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | | | | | 42 |
| Evolution N/N-1 | | | | | |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | | | | | 66 |
| Evolution N/N-1 | | | | | |

- Thierry Laborde (à compter du 18 mai 2021) **

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|-------|
| Rémunération du DGD (en milliers d'euros) | | | | | 2 323 |
| Evolution N/N-1 | | | | | |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | | | | | 25 |
| Evolution N/N-1 | | | | | |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | | | | | 39 |
| Evolution N/N-1 | | | | | |

⁽¹⁾ La rémunération moyenne et médiane des salariés au titre de 2021 a été calculée sur la base des attributions disponibles à date.

* Le mandat de Ph. Bordenave a pris fin le 18 mai 2021. Le montant reporté correspond à sa rémunération au titre de son mandat de Directeur général délégué en 2021 annualisée à des fins de comparabilité.

* Le mandat de Y. Gerardin et de T. Laborde en tant que Directeurs généraux délégués a commencé le 18 mai 2021. Leur rémunération au titre de 2021 a été annualisée à des fins de comparabilité.

8 Application des dispositions du second alinéa de l'article L.22-10-14 du Code de commerce

Il n'a pas été nécessaire d'appliquer les dispositions du second alinéa de l'article L.22-10-14 du Code de commerce en 2021.

C) AUTRES INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSEES OU ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021, NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

I. Rémunération totale attribuée au titre de 2021 et comparaison par rapport à 2020

| En euros | Jean-Laurent BONNAFÉ | | Philippe BORDENAVE | | Yann GERARDIN | | Thierry LABORDE | |
|--|----------------------|------------------|--------------------|----------------|---------------|------------------|-----------------|------------------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020** | 2021 | 2020** | 2021 |
| montant de la rémunération fixe | 1 562 000 | 1 562 000 | 1 000 000 | 381 720 | Néant | 927 419 | Néant | 556 452 |
| Montant de la rémunération variable annuelle attribuée | 1 479 214 | 1 796 769 | 947 000 | 439 093 | Néant | 1 093 334 | Néant | 632 463 |
| Sous-total | 3 041 214 | 3 358 769 | 1 947 000 | 820 813 | Néant | 2 020 753 | Néant | 1 188 915 |
| Montant du PRLT (juste valeur)* | 649 636 | 680 720 | 415 900 | 0 | Néant | 404 169 | Néant | 242 502 |
| TOTAL | 3 690 850 | 4 039 489 | 2 362 900 | 820 813 | Néant | 2 424 922 | Néant | 1 431 417 |

* Ce montant est une valeur estimée au moment de l'attribution. Le montant définitif sera connu au moment du paiement

** MM. Yann GERARDIN et Thierry LABORDE ont pris leur fonction de Directeurs Généraux délégués à compter du 18 mai 2021

II. Détention d'actions

Le Conseil d'administration a décidé que la quantité minimale de titres que MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde seront tenus de détenir pendant la durée de leurs fonctions sera respectivement de 10 000, 80 000, 30 000 et 20 000 titres. La mise en conformité avec cette obligation, sous forme de détention directe d'actions ou de parts de fonds du Plan d'Épargne Entreprise intégralement investies en actions BNP Paribas, a été réalisée par trois des quatre intéressés. Pour M. Thierry Laborde, le Conseil lui a accordé un délai de mise en conformité lui permettant d'effectuer les opérations nécessaires d'ici le 31 décembre 2022. Enfin, M. Philippe Bordenave devait détenir (et détenait effectivement) au moins 30 000 titres durant l'exercice de ses fonctions de Directeur Général délégué. Pour rappel, ses fonctions ont pris fin le 18 mai 2021.

III. Éléments chiffrés de la rémunération des mandataires sociaux

Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute **attribuée** au titre de l'exercice ainsi que les rémunérations liées au mandat d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées à chaque dirigeant mandataire social

| En euros | | 2020 | 2021 |
|--|---|--------------------|--------------------|
| | | Montants attribués | Montants attribués |
| Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration | Rémunération fixe | 950 000 | 950 000 |
| | Rémunération variable annuelle | Néant | Néant |
| | Rémunération variable pluriannuelle | Néant | Néant |
| | Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Sous-total | 950 000 | 950 000 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 58 447 | 64 432 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 4 491 | 5 163 |
| TOTAL | 1 012 938 | 1 019 595 | |
| Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général | Rémunération fixe | 1 562 000 | 1 562 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 1 479 214 | 1 796 769 |
| | Rémunération variable pluriannuelle ⁽²⁾ | 649 636 | 680 720 |
| | Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Sous-total | 3 690 850 | 4 039 489 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 58 447 | 64 432 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 507 | 6 481 |
| TOTAL | 3 755 804 | 4 110 402 | |
| Philippe BORDENAVE Directeur Général délégué du 1er janvier au 18 mai 2021 | Rémunération fixe | 1 000 000 | 381 720 |
| | Rémunération variable annuelle | 947 000 | 439 093 |
| | Rémunération variable pluriannuelle ⁽²⁾ | 415 900 | 0 |
| | Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Sous-total | 2 362 900 | 820 813 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 3 953 | 952 |
| TOTAL | 2 368 853 | 821 765 | |
| Yann GERARDIN Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 | Rémunération fixe | Néant | 927 419 |
| | Rémunération variable annuelle | Néant | 1 093 334 |
| | Rémunération variable pluriannuelle ⁽²⁾ | Néant | 404 169 |
| | Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Sous-total | Néant | 2 424 922 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | Néant | 1 433 |
| TOTAL | Néant | 2 426 355 | |
| Thierry LABORDE Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 | Rémunération fixe | Néant | 556 452 |
| | Rémunération variable annuelle | Néant | 632 463 |
| | Rémunération variable pluriannuelle ⁽²⁾ | Néant | 242 502 |
| | Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Sous-total | Néant | 1 431 417 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | Néant | 4 588 |
| TOTAL | Néant | 1 436 005 | |

(1) Le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle. Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

(2) Valorisation du montant attribué sous certaines conditions de performance.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute versée en 2020 et 2021 ainsi que les rémunérations liées aux mandats d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

Tableau récapitulatif des rémunérations versées en qualité de dirigeant mandataire social

| En euros | | 2020 | 2021 |
|---|--|------------------|------------------|
| | | Montants versés | Montants versés |
| Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration | Rémunération fixe | 950 000 | 950 000 |
| | Rémunération variable annuelle | Néant | Néant |
| | Rémunération variable pluriannuelle | Néant | Néant |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 58 447 | 64 432 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 4 491 | 5 163 |
| TOTAL | | 1 012 938 | 1 019 595 |
| Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général | Rémunération fixe | 1 562 000 | 1 562 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 1 151 790 | 1 220 036 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2020 | Néant | 295 843 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2019 | 322 303 | 405 996 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2018 | 461 750 | 180 750 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2017 | 175 118 | 161 107 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2016 | 192 619 | 176 340 |
| | Rémunération variable pluriannuelle | 0 ⁽²⁾ | 0 ⁽²⁾ |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 58 447 | 64 432 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 507 | 6 481 |
| TOTAL | | 2 778 744 | 2 852 949 |
| Philippe BORDENAVE Directeur Général délégué du 1er janvier au 18 mai 2021 | Rémunération fixe | 1 000 000 | 981 720 |
| | Rémunération variable annuelle | 737 294 | 781 041 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2020 | Néant | 189 400 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2019 | 206 340 | 259 947 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2018 | 295 591 | 115 711 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2017 | 112 068 | 103 106 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2016 | 123 295 | 112 877 |
| | Rémunération variable pluriannuelle | 0 ⁽²⁾ | 0 ⁽²⁾ |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant | |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | 0 | 0 | |
| Avantages en nature ⁽¹⁾ | 3 953 | 952 | |
| TOTAL | | 1 741 247 | 1 163 713 |
| Yann GERARDIN Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 | Rémunération fixe | Néant | 927 419 |
| | Rémunération variable annuelle | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2020 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2019 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2018 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2017 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2016 | Néant | 0 |
| | Rémunération variable pluriannuelle | Néant | 0 |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant | |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | 0 | |
| Avantages en nature ⁽¹⁾ | Néant | 1 433 | |
| TOTAL | | Néant | 928 852 |
| Thierry LABORDE Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 | Rémunération fixe | Néant | 556 452 |
| | Rémunération variable annuelle | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2020 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2019 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2018 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2017 | Néant | 0 |
| | dont rémunération variable annuelle au titre de 2016 | Néant | 0 |
| | Rémunération variable pluriannuelle | Néant | 0 |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant | |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | 0 | |
| Avantages en nature ⁽¹⁾ | Néant | 4 588 | |
| TOTAL | | Néant | 561 040 |

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2021 est de 37% (35% en 2020).

(1) Le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

(2) Le P.R.L. attribué en 2016 et en 2018 n'a pas donné lieu à un paiement en 2020 et en 2021 en raison de la non-réalisation de la condition de performance liée à l'évolution de la valeur de l'action BNP Paribas. Ainsi, la condition de performance relative (évolution de la valeur de l'action BNP Paribas par rapport à celle de EURO STOXX Banks) a conduit au maintien de 95% du montant attribué (95% pour le P.R.L. attribué en 2016), tandis que la performance minimale de l'action BNP Paribas pendant la période de référence de 5%, requise pour déclencher le paiement, n'a pas été réalisée.

DIX-NEUVIEME RÉSOLUTION

La dix-neuvième résolution, spécifique à l'industrie bancaire, prévoit en application de l'article L511-73 du Code monétaire et financier, une consultation de l'Assemblée Générale sur l'enveloppe globale des rémunérations de toute nature versées durant l'exercice 2021 aux dirigeants effectifs, c'est-à-dire chez BNP Paribas les dirigeants mandataires sociaux, ainsi qu'à certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (*Material Risk Taker* - MRT).

Le Groupe applique, conformément à la réglementation CRD5¹ en vigueur, une politique et un encadrement strict des rémunérations visant à limiter la prise de risque et à aligner les rémunérations sur les objectifs à long terme du Groupe, particulièrement en matière de maîtrise des risques. Concernant les MRT, le Groupe veille donc particulièrement à :

- les identifier en fonction des critères définis dans le Règlement délégué de la Commission Européenne² (critères qualitatifs et critères quantitatifs liés aux niveaux de rémunération) et de critères internes, sachant que sont inclus dans le périmètre des MRT Groupe, l'ensemble des collaborateurs identifiés exclusivement en raison de leur niveau de rémunération et/ou de leur expertise, sans qu'il soit avéré que leur activité professionnelle ait une incidence sur le profil de risque du Groupe ;
- différer sur 4 à 5 ans une partie des rémunérations variables qui leur sont attribuées ;
- soumettre leurs rémunérations variables à l'atteinte de conditions ;
- indexer une partie de leurs rémunérations variables attribuées sur le cours de bourse de l'action BNP Paribas ou sur les résultats du Groupe ;
- plafonner leurs rémunérations variables attribuées de manière à respecter le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération³.

La politique de rémunération et les montants attribués aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de leur performance 2021 durant la durée de leur mandat sont précisés dans le Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2021. Par ailleurs, la politique et les montants de rémunération attribués aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au titre de l'exercice 2021 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2021, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2021 (telles que détaillées dans le rapport sur les rémunérations des MRT mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas). Elles sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2017 (au titre de l'exercice 2016) et 2021 (au titre de l'exercice 2020) pour leurs parties versables en 2021 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2021 avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. Conformément aux obligations réglementaires, en application des règles de différé et d'indexation d'une partie des rémunérations variables attribuées, le montant payé au titre des rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peut être impacté par l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement ainsi que par la non-atteinte des conditions de performance.

En 2020, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 444 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 858 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2021 aux 1 214 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 841 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 693 milliers d'euros contre 594 milliers d'euros en 2020, soit une augmentation de 16,6%.

La diminution du nombre de MRT en 2021 s'explique par l'entrée en application des nouveaux critères d'identification conformément à la Directive CRD5 et au Règlement délégué de la Commission Européenne précités. En effet, certains critères qualitatifs (liés à la fonction) ont été supprimés et la mise en œuvre de nouveaux critères quantitatifs a eu pour conséquence d'augmenter le seuil de rémunération au-delà duquel les collaborateurs du Groupe entrent dans la catégorie des MRT (le seuil à retenir correspond dorénavant au plus élevé des seuils entre 500 k€ et la moyenne de la rémunération des membres de l'organe de supervision et des dirigeants ; celle-ci excède 500 k€ pour l'identification au titre de l'exercice 2021 sans pour autant dépasser 750K€). L'augmentation de la rémunération moyenne versée en 2021 aux collaborateurs identifiés comme MRT Groupe s'explique par deux principaux facteurs : le premier est lié à la baisse du nombre de collaborateurs MRT identifiés au titre des critères de rémunération (seuls sont retenus ceux dont les rémunérations sont les plus élevées) ; le second est lié à l'augmentation du cours de l'action BNP Paribas qui a impacté favorablement les montants versés en septembre 2021 pour la partie de la rémunération variable indexée sur l'action au titre des attributions faites à ces collaborateurs MRT pour les plans attribués en 2021 et antérieurement.

¹ **DIRECTIVE (UE) 2019/878** du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la Directive 2013/36/UE – transposée dans le Code Monétaire et Financier via l'Ordonnance n°2020-1635 du 21 décembre 2020

² **RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 2021/923** de la Commission Européenne du 25 mars 2021 complétant la directive 2013/36/UE et 2019/878 du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

³ Tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 18 mai 2021 pour une durée de trois ans.

VINGTIEME RÉSOLUTION

La vingtième résolution propose de porter le montant global annuel des rémunérations allouées aux administrateurs (ex- enveloppe de jetons de présence) de 1 400 000 euros à 1 540 000 euros, soit en augmentation de 10%. Le dernier relèvement de ce plafond date de 2016, soit il y a 6 ans et le précédent de 2010, soit encore 6 ans auparavant. Pour rappel en effet, l'augmentation (de 1 300 000 euros à 1 400 000 euros) votée par l'Assemblée Générale du 18 mai 2021 n'induisait aucun accroissement de la part individuelle allouée à chaque administrateur, puisque cette proposition se justifiait uniquement par la nomination supplémentaire d'un administrateur représentant les salariés actionnaires, faisant passer le nombre de membres du Conseil de 14 à 15 (il était en outre alors précisé qu'au titre de l'exercice 2021, l'augmentation de ce montant global serait plafonnée au *prorata temporis* de la présence de l'Administrateur représentant les salariés actionnaires, soit à compter de sa nomination par l'Assemblée Générale du 18 mai 2021).

Au titre de l'exercice **2020** (dernières données disponibles), la moyenne des montants alloués aux sociétés du CAC40 était de 1 311 944 euros pour une moyenne de 13 administrateurs, soit 100 919 euros par personne (source : étude Afep-Medef de septembre 2021). En cas d'accord de l'Assemblée, cette moyenne s'établirait alors pour votre Entreprise à 102 667 euros à partir de **2022**, sachant par ailleurs que la capitalisation boursière de BNP Paribas en termes de flottant situait votre Groupe au **7^{ème} rang** de l'indice.

LE CONSEIL PROPOSE, EN SECOND LIEU, L'ADOPTION DE NEUF RESOLUTIONS PAR L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE.

Les résolutions n 21 à 26 ont pour objet de doter votre société de la souplesse nécessaire à la gestion de sa structure financière tout en respectant des limites destinées à encadrer une éventuelle dilution. Elles vous proposent le strict renouvellement de celles que vous aviez bien voulu autoriser lors de l'Assemblée Générale du 19 mai 2020.

En particulier, il est en outre précisé dans les résolutions d'augmentation de capital que pendant toute période d'offre publique sur le titre BNP Paribas, le Conseil d'administration ne sera pas autorisé à décider une augmentation de capital en vertu des délégations que ces résolutions soumettent à votre approbation.

Ces résolutions se répartissent entre augmentations de capital, avec maintien du droit préférentiel de souscription d'une part, et avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription d'autre part, avec une double limite :

- **L'ensemble des augmentations de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription ne peut dépasser 240 millions d'euros, soit moins de 10 % du capital social existant à ce jour** (vingt-quatrième résolution) ;
- **L'ensemble des augmentations de capital avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription ne peut dépasser 985 millions d'euros, soit moins de 40% du capital existant à ce jour** (vingt-sixième résolution).

VINGTIEME-ET-UNIEME RESOLUTION

Il est demandé à l'Assemblée générale par la vingtième-et-unième résolution d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre, avec maintien du droit préférentiel de souscription. Il s'agit ici du renouvellement de l'autorisation de même nature donnée par l'Assemblée qui s'est tenue en 2020 et arrive prochainement à échéance.

Le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 985 millions d'euros ; ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **39,9% du capital existant à ce jour**. La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

VINGT-DEUXIEME RESOLUTION

La vingt-deuxième résolution propose à l'Assemblée générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration, à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre avec suppression du droit préférentiel de souscription. Un droit de priorité pourra être conféré aux actionnaires sur tout ou partie de l'émission.

Il s'agit de permettre à la Banque de se financer en dotant le Conseil d'administration de la souplesse et de la réactivité nécessaires pour saisir à bref délai des conditions de marché optimales.

Il est précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 240 millions d'euros. Ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **9,7 % du capital existant à ce jour**. De plus, votre Conseil vous propose de maintenir les dispositions actuellement en vigueur en matière de prix d'émission des actions nouvelles, à savoir qu'il serait toujours au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant le début de l'offre moins une **décote maximale de 5 %**, garantissant ainsi la référence aux conditions de marché.

Il est enfin précisé que la présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

VINGT-TROISIEME RESOLUTION

Il est ici demandé aux actionnaires d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires ainsi que de valeurs mobilières donnant accès au capital, sans droit préférentiel de souscription, en vue de rémunérer des titres qui seraient apportés à BNP Paribas. Le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées est fixé à 10% du capital social à la date de la décision du Conseil d'administration.

L'adoption de cette résolution donnerait à BNP Paribas les moyens d'une réactivité accrue et augmenterait donc ses capacités de négociation, tous facteurs favorables aux intérêts des actionnaires ; elle conférerait à la Banque la souplesse nécessaire pour mener à bien des opérations de croissance externe sans impact sur sa trésorerie. Comme le prévoit la loi, le Conseil d'administration procéderait à l'approbation de l'évaluation des apports après avoir pris connaissance du rapport des Commissaires aux apports ; ce rapport serait communiqué aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale suivante.

La présente délégation priverait d'effet toute délégation antérieure de même nature pour le solde non utilisé à ce jour.

VINGT- QUATRIEME RESOLUTION

Afin de limiter la dilution résultant de l'emploi éventuel d'une ou plusieurs des autorisations d'augmentation de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription, il est en outre demandé à l'Assemblée dans la vingt-quatrième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations comportant l'absence ou la suppression du droit préférentiel de souscription, conférées par les vingt-deuxième et vingt-troisième résolutions, ne puisse en tout état de cause être supérieur à 240 millions d'euros (environ **9,7 % du capital existant à ce jour**).

VINGT- CINQUIEME RESOLUTION

La vingt-cinquième résolution prévoit que le Conseil d'administration serait autorisé à augmenter le capital social par incorporation de réserves, de bénéfices, de primes d'émission, de fusion ou d'apport, et ce dans la limite d'un montant nominal maximum de 985 millions d'euros. Cette opération se traduirait alors par la création et l'attribution gratuite d'actions et/ou par élévation du nominal des actions existantes.

VINGT- SIXIEME RESOLUTION

Il est enfin indiqué aux actionnaires dans la vingt-sixième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations, avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription, conférées par les vingt-et-unième à vingt-troisième résolutions, ne pourra en tout état de cause être supérieur à 985 millions d'euros (soit environ **39,9 % du capital existant à ce jour**). La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

VINGT- SEPTIEME RESOLUTION

Cette résolution est rendue obligatoire par la présentation à l'Assemblée Générale des autorisations financières. Elle propose à l'Assemblée Générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à réaliser des opérations réservées aux adhérents du Plan d'Épargne d'Entreprise du Groupe BNP Paribas pour un montant nominal maximum de 46 millions d'euros.

Cette autorisation entraînerait la suppression du droit préférentiel de souscription. Ce montant de 46 millions d'euros représente 23 millions d'actions ordinaires, soit environ 1,86 % du capital existant à ce jour, et donc moins de 1 % par an en moyenne. Il est également indiqué à l'Assemblée que, à l'instar des autorisations d'augmentations de capital précédentes, le Conseil d'administration ne serait pas autorisé à décider une augmentation de capital en vertu de cette délégation pendant toute période d'offre publique sur le titre BNP Paribas.

Cette autorisation se substituerait à toute autre autorisation de même nature actuellement en vigueur.

À ce jour, compte tenu du niveau des fonds propres dont dispose la Banque, la Direction Générale a indiqué au Conseil d'administration qu'elle ne souhaite pas procéder à une telle opération.

VINGT- HUITIEME RESOLUTION

Il est ici demandé à l'Assemblée d'autoriser le Conseil, pour une durée de 18 mois, à annuler, par voie de réduction du capital social, tout ou partie de ses actions, détenues par votre société ou acquises dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale Ordinaire, dans la limite de 10 % du capital existant à la date de l'opération, par période de 24 mois. La présente autorisation se substitue à celle accordée par la vingtième résolution de l'Assemblée générale du 18 mai 2021.

VINGT-NEUVIEME RESOLUTION

Cette proposition usuelle concerne la délivrance des pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des publications et des formalités légales de la présente Assemblée.

VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES SUR LES ÉLÉMENTS DE REMUNERATIONS VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUES AU TITRE DU MEME EXERCICE, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 22-10-34 DU CODE DE COMMERCE

TABLEAU N° 1 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. JEAN LEMIERRE, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)

a. Éléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2021 à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration

| | Montants | Commentaires |
|--|--------------------|--|
| Rémunération fixe | 950 000 (versé) | La rémunération de M. Jean LEMIERRE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. Cette rémunération fixe n'a pas évolué depuis décembre 2014. |
| Rémunération variable annuelle | Néant | M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable annuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale. |
| Rémunération variable pluriannuelle | Néant | M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable pluriannuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale. |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | 64 432 (versé) | M. Jean LEMIERRE ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats d'administrateurs qu'il exerce dans les sociétés du Groupe, à l'exception de son mandat d'administrateur de BNP Paribas (SA). |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | |
| Options d'actions attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Avantages en nature | 5 163 | M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction et d'un téléphone portable. |
| TOTAL | 1 019 595 | |

b. Éléments de la rémunération versés à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2021 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)

Montants Commentaires

Néant

c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration

Montants Commentaires

| | | |
|--|-------|--|
| Indemnité de prise ou de cessation de fonction | Néant | M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction. |
| Régime de retraite supplémentaire à prestations définies | Néant | M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies. |
| Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies | 1 769 | M. Jean LEMIERRE bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA). Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Jean LEMIERRE a été, en 2021, de 1 769 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 4 011 | M. Jean LEMIERRE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA). Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA). Ce montant correspond aux sommes perçues. |

TABLEAU N° 2 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. JEAN-LAURENT BONNAFÉ, DIRECTEUR GENERAL, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)

a. Éléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2021 à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général

| | Montants | Commentaires |
|--|----------------------|--|
| Rémunération fixe | 1 562 000 (versé) | La rémunération de M. Jean-Laurent BONNAFÉ est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 ^{er} janvier 2016 lorsque le Conseil d'administration a réaménagé les composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour se conformer à de nouvelles règles de l'ABE, la somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle cible étant restée inchangée. |
| Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 1 796 769 | <p>La rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible) ; ■ évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10 % de la rémunération variable cible). <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 15% de la rémunération variable cible.</p> <p>Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ au titre de 2021 à 1 796 769 euros, soit 115,03% de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2022, et pour moitié en mars 2023, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2023 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2021 sera donc effectué en mars 2028 ; ■ Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %. <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 115,03%.</p> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans) | 680 720 | <p>La juste valeur du PRLT attribué le 7 février 2022 et rattaché à l'exercice 2021 s'établit à 680 720 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p> |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | 64 432 | M. Jean-Laurent BONNAFÉ perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur de BNP Paribas (SA). |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | |

Montants Commentaires

| | | |
|--|------------------|---|
| Options d'actions attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Avantages en nature | 6 481 | M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas (SA) a été de 1 433 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2021. |
| TOTAL | 4 110 402 | |

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 17 mai 2022 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

b. Éléments de la rémunération versés à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général, au cours de l'exercice 2021 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)

| <i>En euros</i> | Date de soumission à l'AG et numéro de résolution | Montants versés en 2021 |
|--|--|--------------------------------|
| Rémunération variable annuelle | | 1 220 036 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | 18 mai 2021 15 ^e résolution | 295 843 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | 19 mai 2020 16 ^e résolution | 405 996 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | 23 mai 2019 14 ^e résolution | 180 750 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i> | 24 mai 2018 15 ^e résolution | 161 107 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016</i> | 23 mai 2017 14 ^e résolution | 176 340 |
| Rémunération variable pluriannuelle | 23 mai 2017 14 ^e résolution | 0 |

c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général

| | Montants | Commentaires |
|--|-----------------|--|
| Indemnité de prise ou de cessation de fonction | Néant | |
| Indemnité de non-concurrence | Néant | <p>Au titre de la convention de non-concurrence conclue en date du 25 février 2016, et sous réserve des conditions détaillées ci-dessous, il a été convenu que M. Jean-Laurent BONNAFÉ percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors rémunération variable pluriannuelle) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.</p> <p>Au titre de cette convention, dans l'hypothèse où il cesserait d'assurer quelque fonction ou activité que ce soit au sein de BNP Paribas, M. Jean-Laurent BONNAFÉ s'engage à n'exercer aucune activité durant douze mois, directement ou indirectement, au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé en France ou hors de France non plus qu'en France au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé. Les décisions pour l'application de la convention seront prises en temps voulu avec sincérité et loyauté.</p> <p>Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef et de l'article R.22-10-14 du Code de commerce prévoyant que le versement d'une indemnité de non-concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.</p> |
| Régime de retraite supplémentaire à prestations définies | Néant | M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies. |
| Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies | 1 769 | M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA). Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ a été, en 2021, de 1 769 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 4 011 | M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA). Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA). |

TABLEAU N° 3 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. PHILIPPE BORDENAVE, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE JUSQU'AU 18 MAI 2021, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)

➤ a. Éléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2021 à M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué jusqu'au 18 mai 2021

| | Montants | Commentaires |
|--|--------------------|---|
| Rémunération fixe due au titre de l'exercice | 381 720 (versé) | La rémunération de M. Philippe BORDENAVE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration et versée au prorata temporis de sa qualité de Directeur Général délégué jusqu'au 18 mai 2021. La dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 ^{er} janvier 2016 lorsque le Conseil d'administration a réaménagé les composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour se conformer à de nouvelles règles de l'ABE, la somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle cible étant restée inchangée. |
| Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice ⁽¹⁾ | 439 093 | <p>La rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible) ; ■ évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10 % de la rémunération variable cible). <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 15% de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE au titre de sa qualité de Directeur Général délégué jusqu'au 18 mai 2021 à 439 093 euros, soit 115,03% de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2022, et pour moitié en mars 2023, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2023 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2021 sera donc effectué en mars 2028. ■ Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %. <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 115,03%.</p> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans) | Néant | Conformément aux conditions financières validées par le Conseil d'administration lors de sa séance du 29 avril 2021, aucun PRLT au titre de 2021 n'est attribué à M. Philippe BORDENAVE. |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | M. Philippe BORDENAVE n'exerce pas de mandat d'administrateur dans les sociétés du Groupe. |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | |
| Options d'actions attribuées au cours de l'exercice | Néant | |

| | Montants | Commentaires |
|--|----------------|---|
| Actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Avantages en nature | 952 | M. Philippe BORDENAVE dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. |
| TOTAL | 821 765 | |

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 17 mai 2022 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

➤ **b. Éléments de la rémunération versés à M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué jusqu'au 18 mai 2021, au cours de cette même période au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

| En euros | Date de soumission à l'AG et numéro de résolution | Montants versés en 2021 |
|---|---|-------------------------|
| Rémunération variable annuelle | | 781 041 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2020 | 18 mai 2021 16 ^e résolution | 189 400 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019 | 19 mai 2020 17 ^e résolution | 259 947 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018 | 23 mai 2019 15 ^e résolution | 115 711 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017 | 24 mai 2018 16 ^e résolution | 103 106 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016 | 23 mai 2017 15 ^e résolution | 112 877 |
| Rémunération variable pluriannuelle | 23 mai 2017 15 ^e résolution | 0 |

➤ **c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué jusqu'au 18 mai 2021**

| | Montants | Commentaires |
|--|----------|---|
| Indemnité de prise ou de cessation de fonction | Néant | M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction. |
| Régime de retraite supplémentaire à prestations définies | Néant | M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies. |
| Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies | 675 | Les mandataires sociaux bénéficient du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA). Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Philippe BORDENAVE a été, en 2021, de 675 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 1 531 | M. Philippe BORDENAVE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA). Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA). |

TABLEAU N°4 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. YANN GERARDIN, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE A COMPTER DU 18 MAI 2021, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)

➤ a. Éléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2021 à M. Yann GERARDIN, Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021

| | Montants | Commentaires |
|--|--------------------|--|
| Rémunération fixe due au titre de l'exercice | 927 419 (versé) | La rémunération annuelle fixe de M. Yann GERARDIN s'élève à 1 500 000 euros bruts Au titre de l'exercice 2021, la rémunération de M. Yann GERARDIN est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration et versée au prorata de sa qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021. |
| Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice ⁽¹⁾ | 1 093 334 | <p>La rémunération variable de M. Yann GERARDIN évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe ainsi que des résultats du pôle CIB et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ rapport du bénéfice net par action du Groupe de l'exercice à celui de l'exercice précédent (18,75% de la rémunération variable cible); ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75% de la rémunération variable cible); ■ Rapport du résultat net avant impôt du périmètre CIB de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75% de la rémunération variable cible); ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre CIB (18,75% de la rémunération variable cible); ■ évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10 % de la rémunération variable cible). <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 15% de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Yann GERARDIN au titre de sa qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 à 1 093 334 euros, soit 117,89% de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2022, et pour moitié en mars 2023, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2023 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2021 sera donc effectué en mars 2028. ■ Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %. <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 117,89%.</p> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans) | 404 169 | <p>La juste valeur du PRLT attribué le 7 février 2022 et rattaché à sa qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 s'établit à 404 169 euros pour M. Yann GERARDIN.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p> |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | M. Yann GERARDIN n'exerce pas de mandat d'administrateur dans les sociétés du Groupe. |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | |
| Options d'actions attribuées | Néant | |

au cours de l'exercice

| | Montants | Commentaires |
|--|------------------|--|
| Actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Avantages en nature | 1 433 | Ce montant correspond à la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex., offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas (SA) a été de 1 433 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2021. |
| TOTAL | 2 426 355 | |

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 17 mai 2022 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

- **b. Éléments de la rémunération versés à M. Yann GERARDIN, Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021, au cours de cette même période au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

Néant

- **c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Yann GERARDIN, Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021**

| | Montants | Commentaires |
|--|----------|--|
| Indemnité de prise ou de cessation de fonction | Néant | M. Yann GERARDIN ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction. |
| Régime de retraite supplémentaire à prestations définies | Néant | M. Yann GERARDIN ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies. |
| Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies | 1 094 | Les mandataires sociaux bénéficient du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA). Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Yann GERARDIN a été, en 2021, de 1 094 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 2 480 | M. Yann GERARDIN bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA). Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA). |

TABLEAU N° 5 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. THIERRY LABORDE, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE A COMPTER DU 18 MAI 2021, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)

➤ a. Éléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2021 à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021

| | Montants | Commentaires |
|--|--------------------|---|
| Rémunération fixe due au titre de l'exercice | 556 452 (versé) | La rémunération annuelle fixe de M. Thierry Laborde s'élève à 900 000 euros bruts. Au titre de l'exercice 2021, la rémunération de M. Thierry LABORDE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration et versée au prorata de sa qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021. |
| Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice ⁽¹⁾ | 632 463 | <p>La rémunération variable de M. Thierry LABORDE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe ainsi que des résultats du métier Retail Banking et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ rapport du bénéfice net par action du Groupe de l'exercice à celui de l'exercice précédent (18,75% de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75% de la rémunération variable cible) ; ■ Rapport du résultat net avant impôt du périmètre Retail Banking de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75% de la rémunération variable cible) ; ■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre Retail Banking (18,75% de la rémunération variable cible) ; ■ évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10 % de la rémunération variable cible). <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 15% de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Thierry LABORDE au titre de sa qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 à 632 463 euros, soit 113,66% de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2022, et pour moitié en mars 2023, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2023 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2021 sera donc effectué en mars 2028. ■ Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %. <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 113,66%.</p> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans) | 242 502 | <p>La juste valeur du PRLT attribué le 7 février 2022 et rattaché à sa qualité de Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021 s'établit à 242 502 euros pour M. Thierry LABORDE.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p> |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | M. Thierry LABORDE ne perçoit pas de rémunérations au titre des mandats d'administrateur qu'il exerce dans les sociétés du Groupe. |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | |
| Options d'actions attribuées au cours de l'exercice | Néant | |

| | Montants | Commentaires |
|--|------------------|---|
| Actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Avantages en nature | 4 588 | M.Thierry LABORDE dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex., offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas (SA) a été de 1 433 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2021. |
| TOTAL | 1 436 005 | |

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 17 mai 2022 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

- **b. Éléments de la rémunération versés à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021, au cours de l'exercice 2021 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

Néant

- **c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué à compter du 18 mai 2021**

| | Montants | Commentaires |
|--|----------|--|
| Indemnité de prise ou de cessation de fonction | Néant | M. Thierry LABORDE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction. |
| Régime de retraite supplémentaire à prestations définies | Néant | M. Thierry LABORDE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies. |
| Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies | 1 094 | Les mandataires sociaux bénéficient du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA). Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Thierry LABORDE a été, en 2021, de 1 094 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 2 480 | M. Thierry LABORDE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA). Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA). |