



RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES
A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE
(ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE)
DU 16 MAI 2023

Le Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel 2022 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 13 mars 2023. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/>.

**LE CONSEIL PROPOSE, EN PREMIER LIEU, L'ADOPTION DE DIX-HUIT 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 2022 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 2022 et la mise en paiement du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 8 033,50 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 34 364,49 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 42 397,99 millions d'euros.

Le dividende versé aux actionnaires s'élèverait à 4 813,89 millions d'euros, un montant de 37 584,10 millions d'euros étant affecté au report à nouveau.

Le dividende, d'un montant unitaire de 3,90 euros par action, serait détaché de l'action le 22 mai 2023 pour une mise en paiement en numéraire le 24 mai 2023 sur les positions arrêtées le 23 mai 2023 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 2022.

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-et-unième 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 89 euros par action, en ligne avec la valeur nette comptable du titre à fin 2022.

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, HUITIÈME ET NEUVIÈME RÉOLUTIONS

Dans les sixième à neuvième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de MM. Jean Lemierre et Jacques Aschenbroich, ainsi que ceux de M^{mes} Monique Cohen et Daniela Schwarzer (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 2026 sur les comptes de l'exercice 2025.

M. Jean Lemierre, 72 ans, a été nommé Président du Conseil d'administration le 1^{er} décembre 2014. Entré à la Banque en 2008 en qualité de Conseiller du Président de BNP Paribas, il n'y exerçait pas de fonctions exécutives. En tant que mandataire social dirigeant, il n'est membre d'aucun Comité.

Le Conseil d'administration estime que la compétence internationale de M. Jean Lemierre, sa maîtrise des mécanismes financiers de l'Union européenne, sa grande connaissance des activités et de l'environnement du Groupe et les qualités démontrées dans l'exercice de sa fonction de Président du Conseil d'administration, justifiaient pleinement le renouvellement de son mandat.

M. Jean Lemierre n'est plus salarié de la Banque depuis plus de 5 ans mais son mandat actuel d'administrateur de TEB Holding AS, filiale consolidée du Groupe, ne lui permet pas de répondre aux critères d'indépendance du Code Afep-Medef.

M. Jean Lemierre est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M. Jacques Aschenbroich, 68 ans, est Président du Conseil d'administration d'Orange. Il est indépendant au sens du Code Afep-Medef. M. Jacques Aschenbroich siège au Conseil d'administration de la Banque depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2017 ; il est Président du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE et membre du Comité des comptes.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, les compétences industrielles et digitales ainsi que l'expérience managériale et internationale de M. Jacques Aschenbroich le recommandent pour continuer à exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M. Jacques Aschenbroich 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} Monique Cohen, 67 ans, est Senior Advisor d'Apax Partners. Elle est indépendante au sens du Code Afep-Medef. M^{me} Monique Cohen siège au Conseil d'administration de la Banque depuis le 12 février 2014. Elle est Présidente du Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité, membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

Le Conseil d'administration estime que la très grande expérience de M^{me} Monique Cohen dans l'industrie bancaire et sa connaissance approfondie des marchés financiers la recommandent pour continuer à siéger au Conseil d'administration de la Banque.

M^{me} Monique Cohen 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} Daniela Schwarzer, 49 ans, de nationalité allemande, est Directrice de la Fondation Open Society pour l'Europe et l'Asie Centrale. Elle siège au Conseil d'administration de la Banque depuis le 12 février 2014, nomination ratifiée lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2014. M^{me} Daniela Schwarzer est indépendante au sens du Code Afep-Medef. Elle est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, l'expérience internationale et les compétences techniques dans les domaines économique et monétaire de M^{me} Daniela Schwarzer la recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M^{me} Daniela Schwarzer est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

OBSERVATIONS RELATIVES A LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 31 décembre 2022, 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 53,8 % (7/13). Cinq nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Etats-Unis d'Amérique, France, Suisse).

L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2022) : 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-BRANDON	Marion GUILLOU	Lieve LOGGHE	Christian NOYER	Daniela SCHWARZER	Michel TILMANT	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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	✓	✓
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, Lieve Logghe, Daniela Schwarzer, Fields Wicker-Miurin et MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar et Christian Noyer. De plus, à la connaissance du Conseil, il n'y a aucun conflit d'intérêts entre BNP Paribas et l'un des administrateurs.

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.

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

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des quatre résolutions relatives à sa composition, votre Conseil comprendrait alors quatorze administrateurs dont deux élus par les salariés et douze nommés par les actionnaires (dont un représentant des salariés actionnaires), **soit une proportion d'administrateurs indépendants de 57,1% (8/14). 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 72,7% (8/11).**

Il serait composé de sept femmes et de sept hommes, **soit une proportion d'administrateurs de sexe féminin de 50,0% et de 45,5% (5/11) hors les administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés.** Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 4 sur 14 membres, **soit un taux d'internationalisation de 28,6 % (33,3% - 4/12 - pour les seuls administrateurs désignés par l'Assemblée Générale).**

DIXIEME A DIX-SEPTIEME RÉSOLUTIONS

Les huit 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 et Rapport Financier Annuel 2022, 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 17 mai 2022, en ce compris l'accentuation de 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 avait estimé souhaitable d'accroître **de 10% à 15% la part affectée à la prise en compte de la performance RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) du Groupe**, une fraction de seulement **10%** restant donc déterminée en fonction de **l'évaluation qualitative**.

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 63 084 à fin 2022.

Les **quatorzième à dix-septième 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 2022 ou attribués au titre du même exercice respectivement à MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, Yann Gérardin et Thierry Laborde, Directeurs Généraux délégués. 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 2022 ou attribués au titre de cet exercice : il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle de MM. Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde au titre de l'exercice 2022 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 2022 ou attribuées au titre de l'exercice 2022 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-septième 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 16 MAI 2023

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 17 mai 2022, continuera de s'appliquer. Dans ce cas, le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale un projet de résolutions 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 l'entreprise ;
- prend en considération les conditions de rémunération et d'emploi des salariés au sein de la société ;
- est neutre du point de vue du genre.

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.

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 prennent part ni aux délibérations ni au vote 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), et notamment de critères en lien avec les objectifs climatiques du Groupe,
 - 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, plan de rémunération à long terme conditionnel) 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

La politique de rémunération des administrateurs est neutre du point de vue du genre.

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 avant son versement effectif aux administrateurs (sous réserve des dispositions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce qui prévoit que le versement de la rémunération des administrateurs pour l'exercice en cours est suspendu en cas de vote négatif des actionnaires sur les éléments de rémunérations versés au cours, ou attribués au titre, de l'exercice écoulé aux mandataires sociaux).

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 de plan de rémunération à long terme conditionnel. 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 pour une durée de trois ans 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.

La dernière augmentation de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général date du 7 février 2022, effective au 1^{er} janvier 2022, lorsque le Conseil d'administration a relevé la très bonne performance de la Banque depuis que le Directeur Général a été nommé dans ses fonctions. Cette augmentation a été approuvée par l'Assemblée Générale du 17 mai 2022.

L'augmentation précédente 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.

Dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, le Conseil a procédé à l'examen des rémunérations des directeurs généraux des 9 banques européennes comparables. La rémunération du Directeur Général de BNP Paribas reste 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, 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, 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 rémunération variable annuelle et de plan de rémunération à long terme conditionnel 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).

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 variable annuelle 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 dépendent d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe sur la base des critères équilibrés 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 dépendent pour moitié d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe et pour l'autre moitié d'indicateurs liés aux performances de leur périmètre de responsabilité respectif sur la base des critères équilibrés 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).

La vente de Bank of the West (« BoW ») ne donnera pas lieu à un retraitement des indicateurs utilisés pour le calcul des performances financières annuelles du Directeur Général et des Directeurs Généraux délégués, que ce soit au regard du bénéfice net par action ou du résultat brut d'exploitation. Seul le calcul de la performance financière annuelle de M. Thierry Laborde au regard du résultat net avant impôt du pôle Commercial, Personal Banking & Services sera retraité du résultat de BoW en 2022 afin d'avoir une même base de comparaison entre les deux exercices sans tenir compte de la contribution de BoW.

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.

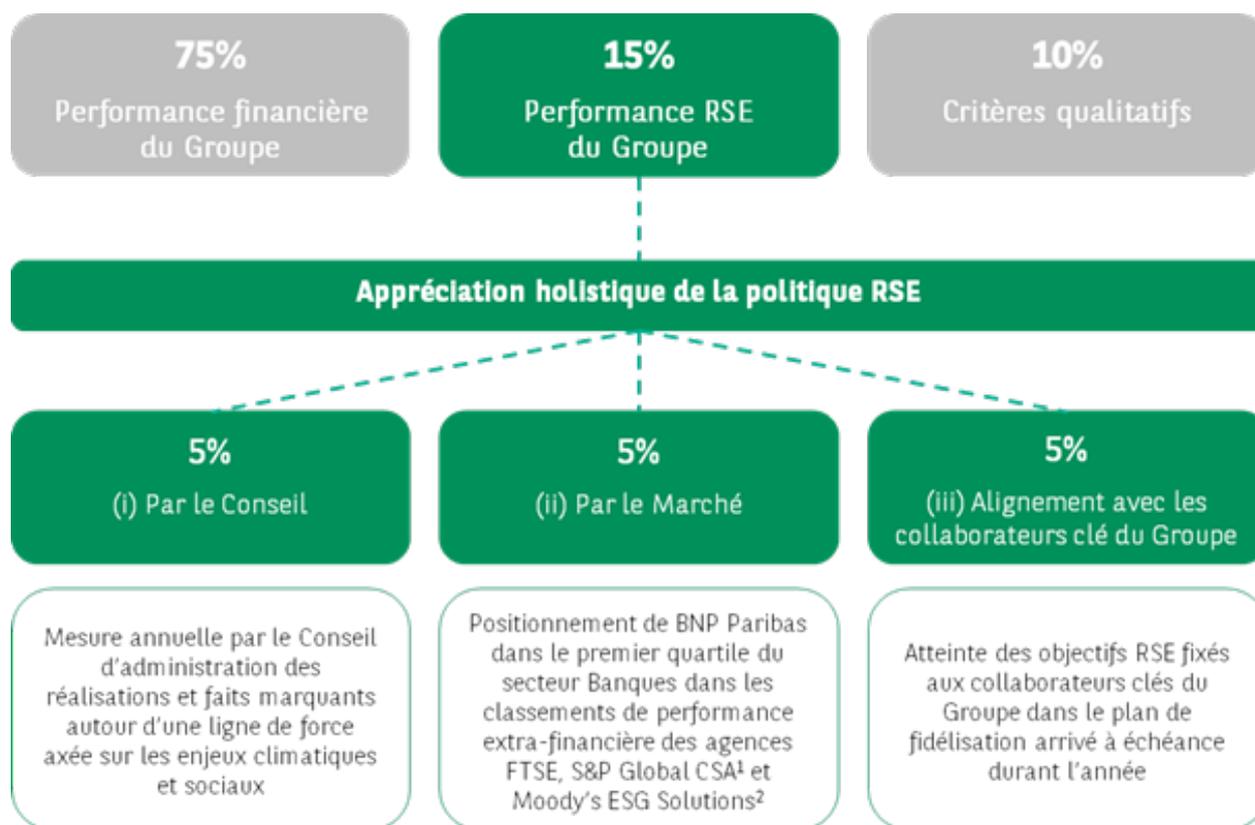
L'attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritères basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas vis-à-vis de l'extérieur sur les plans environnemental, sociétal et social.

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. Ces objectifs sont basés sur les quatre piliers RSE du Groupe en matière de responsabilité économique, sociale, civique et environnementale et incluent, notamment, des objectifs climatiques chiffrés dans le cadre de l'accompagnement des clients du Groupe vers une économie bas carbone et de la diminution de l'empreinte environnementale du Groupe BNP Paribas.

Le Groupe BNP Paribas conditionne ainsi, depuis plusieurs années, la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux à l'atteinte de critères en lien avec les objectifs climatiques du Groupe conformément au nouveau principe du code Afep-Medef entré en vigueur en décembre 2022.

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.



¹ Anciennement SAM

² Anciennement Vigeo Eiris V.E.

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 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 variable cible		
	Directeur Général	Directeurs Généraux délégués	Nature
Critères liés à la performance financière du Groupe	37,50 %	18,75 %	Évolution du bénéfice net par action
	37,50 %	18,75 %	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 atteindre un poids supérieur à respectivement 48,75% de la rémunération variable cible 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 variable cible ;
- Le montant de la rémunération variable annuelle attribuée pour chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est plafonné à 120 % de leur rémunération variable cible.

f) Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement de la rémunération variable annuelle 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 sa 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.

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 à 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.

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.

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, des réglementations,
- d'évaluation et de maîtrise des risques,

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.

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. 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 2022 OU ATTRIBUES AU TITRE DU MEME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 16 MAI 2023 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 17 mai 2022.

I. Rémunération des administrateurs

(Montants en euros)

<i>Administrateurs</i>	<i>Montants versés en 2021 au titre de l'exercice (pour rappel)</i>	<i>Montants versés en 2022 au titre de l'exercice</i>
ASCHENBROICH Jacques	77 981	100 901
BONNAFÉ Jean-Laurent	64 432	63 220
BRISAC Juliette⁽¹⁾	37 029	88 341
De CHALENDAR Pierre-André	109 294	111 996
COHEN Monique	122 842	158 993
DE PLOEY Wouter⁽²⁾	78 382	42 803
EPAILLARD Hugues⁽³⁾	110 498	112 206
GIBSON-BRANDON Rajna	87 114	90 748
GUILLOU Marion	94 239	104 042
KESSLER Denis⁽⁴⁾	44 564	N/A
LEMIERRE Jean	64 432	63 220
LOGGHE Lieve⁽⁵⁾	N/A	54 330
NOYER Christian⁽⁶⁾	56 901	110 322
SCHWARZER Daniela	83 099	97 761
TILMANT Michel	129 466	116 078
VERRIER Sandrine⁽³⁾	80 389	88 341
WICKER-MIURIN Fields	121 337	136 698
TOTAL	1 362 000	1 540 000

(1) Administratrice à compter du 18 mai 2021.

(2) Administrateur jusqu'au 17 mai 2022.

(3) Montant reversé à l'organisation syndicale correspondante.

(4) Administrateur jusqu'au 18 mai 2021.

(5) Administratrice à compter du 17 mai 2022.

(6) Administrateur à compter du 18 mai 2021.

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	23 000 €	3 300 €/séance	4 400 €/séance
Administrateurs résidant hors de France	23 000 €	4 500 €/séance ⁽²⁾	4 600 €/séance ⁽³⁾
Président de Comité spécialisé (hors CCIRC)		6 000 €/séance	6 000 €/séance
Membre de Comité spécialisé (hors CCIRC)		3 000 €/séance	3 000 €/séance
Président de CCIRC		6 200 €/séance	6 200 €/séance
Membre du CCIRC (hors séance commune)		3 200 €/séance	3 200 €/séance

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

(2) Ou 3 300 € 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 élus par les salariés et l'administratrice représentant les salariés actionnaires perçoivent une rémunération au titre de leur contrat de travail.

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'administration est composé de 15 membres dont 8 femmes et 7 hommes, respectant ainsi l'obligation de parité de genre introduite par la loi n°2011-107 du 27 janvier 2011.

Par ailleurs, la rémunération des administrateurs est neutre du point du genre. Elle est composée d'une part forfaitaire et d'une part déterminée en fonction de la participation effective aux séances sur la base des règles de répartition présentées ci-dessus.

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 2022

Le Conseil d'administration du 6 février 2023 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 M. Jean-Laurent Bonnafé, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 40,29% pour l'exercice 2022 (20,15% pour les Directeurs Généraux délégués, M. Yann Gérardin et M. Thierry Laborde).

Concernant le critère lié à la réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation du Groupe, sa mesure pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 39,51% pour l'exercice 2022 (19,76% 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 impôt 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 21,75% pour le périmètre CIB et à 23,27% pour le périmètre CPBS.

- 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 20,14% pour le périmètre CIB et à 19,94% pour le périmètre CPBS.

	2021	2022	Variation	Application à 37,5% de la rémunération variable cible
Directeur Général - M. Jean Laurent BONNAFE				
Bénéfice net par action	7,26€	7,80€	7,44%	40,29%
Résultat brut d'exploitation	Budget 2022* : 15 866 m€	Réalisé : 16 717 m€	5,37%	39,51%

	2021	2022	Variation	Application à 18,75% de la rémunération variable cible
Directeurs Généraux délégués - M. Yann GERARDIN et M. Thierry LABORDE				
Groupe				
Bénéfice net par action	7,26€	7,80€	7,44%	20,15%
Résultat brut d'exploitation	Budget 2022* : 15 866 m€	Réalisé : 16 717 m€	5,37%	19,76%
Périmètre de responsabilité - CIB				
Résultat Net Avant Impôt	4 654 m€	5 398 m€	15,99%	21,75%
Résultat brut d'exploitation	Budget 2022* : 5 317 m€	Réalisé : 5 712 m€	7,43%	20,14%
Périmètre de responsabilité - CPBS (ex-Retail Banking)				
Résultat Net Avant Impôt	6 447 m€	8 000 m€	24,10%	23,27%
Résultat brut d'exploitation	Budget 2022* : 9 444 m€	Réalisé : 10 044 m€	6,35%	19,94%

(*) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2022.

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 5%.

(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 2022 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, et en a fait l'un des piliers de son plan stratégique 2025 : *Growth, Technology & Sustainability*.

- Sur le pilier économique :
 - prix de la meilleure banque en matière de finance durable au monde en 2022 par Euromoney ;
 - sixième rang mondial en termes d'obligations durables avec 27,9 Md€ en 2022 selon Bloomberg et 3^{ème} en termes de Sustainability-Linked Loans avec 16,7 Md€ (1^{er} européen) ;
 - alignement du portefeuille de crédits avec un objectif Net Zéro émissions en 2050 avec la publication du premier rapport d'alignement avec des cibles à fin 2025 pour le secteur de la production d'électricité, pour celui du pétrole et du gaz et pour celui de l'automobile ;
 - déploiement de l'ESG Assessment, un outil permettant d'évaluer le profil de risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) des entreprises clientes du Groupe, qui sera achevé fin 2023 pour les grandes entreprises clientes du Groupe et étendu à différents segments de clients.
- Sur le plan environnemental :
 - premier rang mondial pour les obligations vertes avec 18,2 Md€ en 2022 selon Bloomberg ;
 - les financements à la production d'énergie bas-carbone représentent désormais plus de 50% des financements de production d'énergie et s'élèvent à fin septembre 2022 à 28,2 Md€ (23,7 Md€ pour les énergies fossiles) ;
 - mise à jour de la politique sur le pétrole et le gaz avec des critères plus restrictifs ;
 - publication de la 1^{ère} mesure de l'empreinte biodiversité du portefeuille d'investissements de BNP Paribas Asset Management ;
 - conseil financier pour le projet du plus grand parc éolien offshore du monde, Dogger Bank Wind Farm, qui fait partie de la stratégie du Royaume-Uni de devenir neutre en carbone en 2050.
- Sur le plan social :
 - mobilisation au regard du conflit en Ukraine pour préserver la sécurité physique, psychologique et sociale des collaborateurs concernés, tout en les maintenant au maximum au sein de la Banque ;
 - lancement de la Sustainability Academy afin de donner aux collaborateurs l'opportunité d'acquérir à toutes les étapes de leur parcours professionnel les connaissances et compétences nécessaires en matière de finance durable ;
 - promotion de la diversité et de l'inclusion : « Index Diversité et Inclusion » à l'initiative du ministère français chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances ; en matière d'égalité professionnelle en fixant des objectifs ambitieux de féminisation des instances dirigeantes (40% d'ici 2025) qui se sont traduits par l'augmentation de la proportion de femmes au sein de la population SMP (Senior Management Position) notamment ; renforcement de la politique sur le respect des personnes ;
 - mise en œuvre de la Charte européenne sur le télétravail, qui définit un cadre commun au déploiement et au renforcement du télétravail.
- Sur le plan civique :
 - aide de 34 M€ depuis 2015 aux réfugiés en Europe, dont ceux venant d'Ukraine ; ;
 - développement de l'offre Nickel (compte et carte de paiement dès 12 ans, sans conditions) : près de 3 millions de comptes fin 2022, pour des clients dont 75% gagnent moins de 1 500 euros par mois ;
 - lancement du Just Sustainability Transitions Institute for Climate, Biodiversity & Inclusive Finance (ou « JuST Institute ») en partenariat avec le Fonds pour l'Environnement Mondial, dont l'objectif est de préserver les populations fragiles impactées par le dérèglement climatique et la perte de biodiversité.

(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, S&P Global Corporate Sustainability Assessment (anciennement SAM) et Moody's ESG Solutions (anciennement V.E.), BNP Paribas se positionne bien dans le 1^{er} quartile du secteur Banques des 3 agences précitées. La mesure de ce deuxième critère s'élève donc à 5% pour l'exercice 2022.

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

Concernant le critère d'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe, la mesure des objectifs RSE trisannuels fixés aux collaborateurs clés du Groupe dans le plan de fidélisation a permis de constater la condition comme satisfaite.

En conséquence, la mesure multicritère, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 15,00% pour l'exercice 2022 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	5,00 %	5,00 %	5,00 %	
Mesure	5,00 %	5,00 %	5,00 %	15,00 %

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 2022, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis :

- pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats opérationnels en 2022 en progression par rapport à 2021, démontrant la capacité du modèle diversifié et intégré du Groupe à continuer de soutenir la forte croissance de l'activité et des résultats, dans un contexte complexe et évolutif marqué par la hausse du prix des matières premières, l'environnement inflationniste et la hausse des taux d'intérêt. Le Groupe a dégagé un effet de ciseaux positif et bénéficié d'une gestion des risques de long terme, prudente et proactive, avec un coût du risque qui s'établit à un niveau bas ;
- son action déterminante dans la gestion de la Banque avec (i) le déploiement des premières étapes du plan stratégique 2025 dont les initiatives transverses (Digitalisation, Epargne, Mobilité, Paiements & Flux), (ii) la réalisation ordonnée des conditions préalables à la conclusion de la cession de Bank of the West à BMO Groupe, (iii) la concrétisation dès 2022 du potentiel de croissance des acquisitions et des investissements ciblés précédemment entrepris et (iv) la gestion de la politique cybersécurité du Groupe ;
- le renforcement de la stratégie RSE de la Banque en matière (i) de lutte contre le dérèglement climatique grâce notamment à l'alignement des portefeuilles de financement et d'investissement sur l'engagement de neutralité carbone d'ici 2050 et aux financements liés à la transition énergétique et (ii) de formation, avec le lancement de la Sustainability Academy afin de donner aux collaborateurs l'opportunité d'acquérir à toutes les étapes de leur parcours professionnel les connaissances et compétences nécessaires en matière de finance durable ;
- le suivi de la situation des filiales du Groupe en Ukraine et en Russie et son engagement personnel en soutien des initiatives déployées en faveur des 5 000 collaborateurs présents en Ukraine et leurs familles, visant à préserver leur sécurité physique, psychologique et sociale ;
- l'accélération de la stratégie de féminisation des instances dirigeantes avec notamment, au sein de la population des SMP (Senior Management Position), une révision en début d'année 2022 des plans d'action pour atteindre 40% de femmes à horizon 2025 (35% à fin 2022 vs 32% à fin 2021) ;
- le déploiement d'innovations technologiques ainsi que la réalisation de partenariats et d'investissements sélectifs dans des entreprises innovantes, pour continuer d'améliorer l'expérience client et proposer des solutions au meilleur standard du marché.

- pour M. Yann Gérardin, en tant que Directeur Général délégué en charge en charge du pôle Corporate & Institutional Banking (CIB) et en cohérence avec les appréciations proposées pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats du pôle CIB en 2022 en très forte hausse par rapport à une année 2021 déjà exceptionnelle et ce, malgré un contexte défavorable sur le marché primaire;
- son leadership dans le déploiement par CIB des premières étapes du plan stratégique 2025, avec des gains de part de marché importants permettant à CIB de passer globalement de la 9^{ème} à la 6^{ème} place entre 2016 et 2022, et de la 4^{ème} à la 2^{ème} place en Europe sur la même période ;
- sa politique active de gestion des talents à travers les territoires et les métiers de CIB
- son rôle dans la finalisation réussie de l'intégration opérationnelle des activités Prime Brokerage de Deutsche Bank, ainsi que dans la poursuite de l'intégration des activités d'Exane, permettant à CIB de proposer une gamme complète de services sur le segment actions et dérivés actions.
- son implication dans la transformation continue de la ligne de métier Securities Services avec la fusion réussie de BNP Paribas Securities Services dans BNP Paribas SA
- son implication dans la poursuite par CIB de partenariats et d'investissements sélectifs dans des entreprises innovantes, telle que l'acquisition conjointe avec le pôle CPBS de Kantox, fintech leader dans la gestion automatique du risque de change
- son engagement pour continuer de faire de CIB un leader en matière de RSE, avec notamment la mise en place du Low Carbon Transition Group au sein de la ligne de métier Global Banking pour accompagner les entreprises dans leur transition énergétique, les premières places acquises en termes d'émissions et de prêts ESG au niveau mondial et européen, la définition d'une trajectoire d'alignement des portefeuilles de CIB aux ambitions Net Zéro et les récompenses obtenues de meilleure banque au niveau mondial pour le financement durable et pour les données et technologies ESG (Euromoney)

- son suivi de la mise en œuvre du modèle intégré de BNP Paribas à travers l'accélération d'initiatives conjointes avec chacun des pôles CPBS et IPS, notamment dans le cadre, respectivement, des initiatives transverses Paiements & Flux et Epargne
- son engagement à poursuivre et renforcer l'appropriation par les activités de marché du Code de conduite et à déployer le programme Safety & Trust chez CIB.

-pour M. Thierry Laborde, en tant que Directeur Général délégué en charge du pôle Commercial, Personal Banking & Services (CPBS) et en cohérence avec les appréciations proposées pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats du pôle CPBS en 2022 en hausse par rapport à 2021, avec une bonne performance des banques commerciales portées par un environnement de taux globalement favorable et une forte hausse des revenus des métiers spécialisés ;
- son leadership dans le déploiement par CPBS des premières étapes du plan stratégique 2025, avec des progrès notables réalisés en termes d'amélioration de la satisfaction des clients, de déploiement du programme de transformation agile et de digitalisation, ainsi que dans l'accompagnement des métiers et des territoires nécessitant des plans de transformation ou de restructuration ;
- son rôle de sponsor des initiatives transverses Mobilité et Paiements & Flux ayant connu de nombreux succès commerciaux en 2022 ;
- sa contribution à accélérer la présence de BNP Paribas sur le secteur en croissance des solutions innovantes en matière de paiement et de crédit, notamment la finalisation de l'acquisition de FLOA et le partenariat avec le spécialiste des paiements électroniques Nets ;
- son implication dans la clôture de l'accord cadre avec Stellantis permettant d'élargir le partenariat exclusif avec BNP Paribas, ainsi que dans la conclusion d'un partenariat stratégique avec Jaguar Land Rover pour la commercialisation de services financiers innovants ;
- son implication dans la poursuite par CPBS de partenariats et d'investissements sélectifs dans des entreprises innovantes, telle que l'acquisition conjointe avec le pôle CIB de Kantox, fintech leader dans la gestion automatique du risque de change ;
- sa contribution déterminante à des projets stratégiques, notamment celui de création d'un portefeuille numérique multi-usages porté au sein de l'European Payment Initiatives ;
- son engagement à poursuivre l'intégration de la dimension RSE au sein des métiers de CPBS.

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 annuelle attribuée au titre de 2022 à :

- 1 931 464 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 104,80 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1 602 000 euros pour M. Yann Gérardin (représentant 106,80 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 973 080 euros pour M. Thierry Laborde (représentant 108,12 % de sa rémunération variable annuelle cible).

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

		Critères quantitatifs				Critères liés à la performance RSE	Critères qualitatifs	Variable annuel au titre de 2022	Rappel du variable annuel cible
		BNPA ⁽²⁾	RBE ⁽³⁾	RNAI ⁽⁴⁾	RBE ⁽⁵⁾				
		Groupe	Groupe	Métier	Métier				
Jean-Laurent Bonnafé	Poids ⁽¹⁾	37,50 %	37,50 %			15,00 %	10,00 %		
	Mesure ⁽¹⁾	40,29 %	39,51 %			15,00 %	10,00 %	1 931 464	
Yann Gérardin	Poids ⁽¹⁾	18,75 %	18,75 %	18,75 %	18,75 %	15,00 %	10,00 %		
	Mesure ⁽¹⁾	20,15 %	19,76 %	21,75 %	20,14 %	15,00 %	10,00 %	1 602 000	
Thierry Laborde	Poids ⁽¹⁾	18,75 %	18,75 %	18,75 %	18,75 %	15,00 %	10,00 %		
	Mesure ⁽¹⁾	20,15 %	19,76 %	23,27 %	19,94 %	15,00 %	10,00 %	973 080	

(1) En pourcentage de la rémunération variable annuelle 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) Évolution du résultat net avant impôt (RNAI). Yann Gérardin : Périmètre CIB / Thierry Laborde : Périmètre CPBS.

(5) Pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation (RBE). Yann Gérardin : Périmètre CIB / Thierry Laborde : Périmètre CPBS

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 2022, 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 2023 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 2024, 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 2024. 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 2022 sera donc effectué en mars 2029.

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 2022 et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2023 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 2023

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 2023.

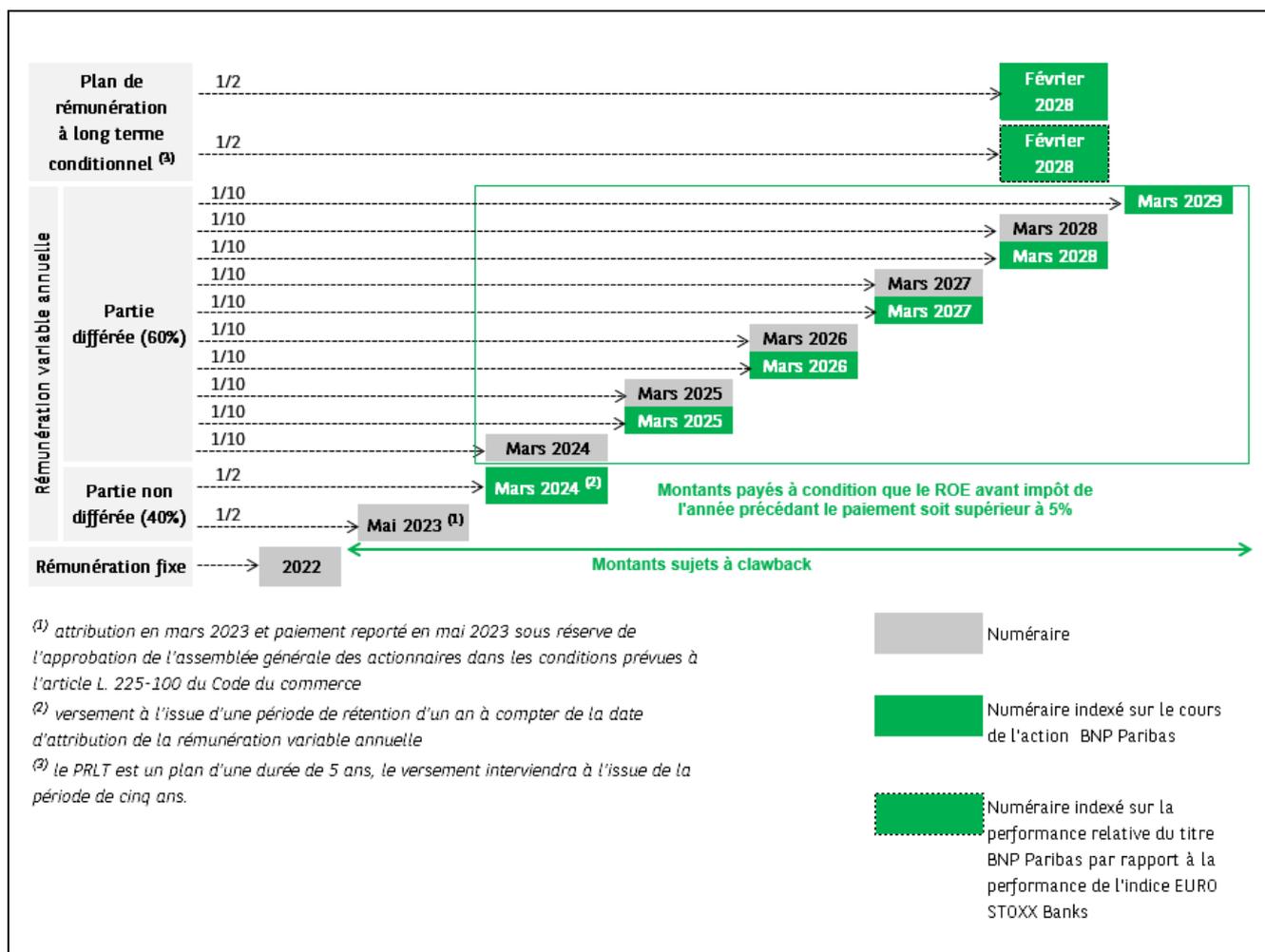
Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2022.

PRLT attribué le 6 février 2023 (en euros)	Montant attribué^(*)	Valorisation du montant attribué en juste valeur^(**)
Jean-Laurent Bonnafé	1 843 000	759 685
Yann Gérardin	1 500 000	618 300
Thierry Laborde	900 000	370 980

(*) 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 2022 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 41,52 % 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 1,84 pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, 1,85 et 1,87 respectivement pour MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde en leur qualité de Directeurs Généraux délégués au titre de l'exercice 2022.

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, continument 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.

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

Le tableau ci-dessous présente les multiples de rémunération et leurs évolutions pour chaque dirigeant mandataire social.

					Année
	2018	2019	2020	2021	2022
Performance de la société					
Résultat net avant impôt (en millions d'euros)	10 208	11 394	9 822	13 637	14 450
Évolution N/N-1	-10 %	12 %	-14 %	39 %	6 %
Résultat d'exploitation (en millions d'euros)	9 169	10 057	8 364	12 199	13 752
Évolution N/N-1	-11 %	10 %	-17 %	46 %	13 %
Bénéfice net par action (en euros)	5,73	6,21	5,31	7,26	7,80
Évolution N/N-1	-5 %	8 %	-14 %	37 %	7 %
Rémunération des salariés (en milliers d'euros)					
Rémunération moyenne	82	86	88	93	96
Évolution N/N-1		5 %	2 %	6 %	3 %
Rémunération médiane	54	56	57	59	61
Évolution N/N-1		3 %	2 %	4 %	3 %
Président du Conseil d'administration					
Rémunération du Président du CA (en milliers d'euros)	1 017	1 014	1 013	1 020	1 018
Évolution N/N-1		0 %	0 %	1 %	0 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	12	12	12	11	11
Évolution N/N-1		-5 %	-2 %	-5 %	-3 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	19	18	18	17	17
Évolution N/N-1		-3 %	-2 %	-3 %	-3 %
Directeur Général					
Rémunération du DG (en milliers d'euros)	3 381	3 858	3 756	4 110	4 604
Évolution N/N-1		14 %	-3 %	9 %	12 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	41	45	43	44	48
Évolution N/N-1		9 %	-5 %	3 %	9 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	62	69	66	69	75
Évolution N/N-1		11 %	-5 %	6 %	9 %
Yann Gérardin^(*)					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)				3 924	3 722
Évolution N/N-1					-5 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés				42	39
Évolution N/N-1					-8 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés				66	61
Évolution N/N-1					-8 %
Thierry Laborde^(*)					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)				2 323	2 251
Évolution N/N-1					-3 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés				25	23
Évolution N/N-1					-6 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés				39	37
Évolution N/N-1					-6 %

(*) Les mandats de Y. Gérardin et de T. Laborde en tant que Directeurs Généraux délégués ont 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.225-45 du Code de commerce

Il n'a pas été nécessaire d'appliquer les dispositions du second alinéa de l'article L.225-45 du Code de commerce en 2022.

C) AUTRES INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSEES OU ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2022, NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

I. Rémunération totale attribuée au titre de 2022 et comparaison par rapport à 2021

<i>En euros</i>	Jean-Laurent BONNAFÉ		Yann GÉRARDIN		Thierry LABORDE	
	2021	2022	2021**	2022	2021**	2022
Montant de la rémunération fixe	1 562 000	1 843 000	927 419	1 500 000	556 452	900 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 796 769	1 931 464	1 093 334	1 602 000	632 463	973 080
Sous-total	3 358 769	3 774 464	2 020 753	3 102 000	1 188 915	1 873 080
Montant du PRLT (juste valeur) ^(*)	680 720	759 685	404 169	618 300	242 502	370 980
TOTAL	4 039 489	4 534 149	2 424 922	3 720 300	1 431 417	2 244 060

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

(**) MM. Yann GÉRARDIN 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 les quatre intéressés.

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

		2021	2022
		Montants attribués	Montants attribués
<i>En euros</i>			
Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	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	64 432	63 220
	Avantages en nature ⁽¹⁾	5 163	5 128
	TOTAL	1 019 595	1 018 348
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 843 000
	Rémunération variable annuelle	1 796 769	1 931 464
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾	680 720	759 685
	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	4 039 489	4 534 149
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	64 432	63 220
	Avantages en nature ⁽¹⁾	6 481	6 446
TOTAL	4 110 402	4 603 815	
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	927 419	1 500 000
	Rémunération variable annuelle	1 093 334	1 602 000
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾	404 169	618 300
	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	2 424 922	3 720 300
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	1 433	1 433
TOTAL	2 426 355	3 721 733	
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	556 452	900 000
	Rémunération variable annuelle	632 463	973 080
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾	242 502	370 980
	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	1 431 417	2 244 060
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	4 588	6 781
TOTAL	1 436 005	2 250 841	

(1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent, le cas échéant, d'une voiture de fonction. 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 2022 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

		2021	2022
		Montants versés	Montants versés
<i>En euros</i>			
Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	64 432	63 220
	Avantages en nature ⁽¹⁾	5 163	5 128
	TOTAL	1 019 595	1 018 348
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 843 000
	Rémunération variable annuelle	1 220 036	1 689 625
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>Néant</i>	<i>359 354</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>295 843</i>	<i>476 315</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>405 996</i>	<i>230 692</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>180 750</i>	<i>221 890</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>161 107</i>	<i>190 676</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>176 340</i>	<i>210 698</i>
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	0 ⁽²⁾	1 405 800 ⁽²⁾
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	64 432	63 220
	Avantages en nature ⁽¹⁾	6 481	6 446
	TOTAL	2 852 949	5 008 091
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	927 419	1 500 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	218 667
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>Néant</i>	<i>218 667</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	1 433	1 433
	TOTAL	928 852	1 720 100
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	556 452	900 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	126 493
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>Néant</i>	<i>126 493</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽¹⁾	4 588	6 781

En euros		2021	2022
		Montants versés	Montants versés
	TOTAL	561 040	1 033 274

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2022 est de 34 % (37 % en 2021).

- (1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent, le cas échéant, d'une voiture de fonction. 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) L'application des conditions de performance attachées au PRLT attribué en 2017 a conduit à un versement en 2022 correspondant à 90% du montant attribué pour M. Bonnafé. Pour rappel, le PRLT 2016 n'avait pas fait l'objet d'un paiement en 2021 en raison de la non atteinte de la condition de performance minimale de l'action BNP Paribas.

Tableau récapitulatif des rémunérations versées au titre de leurs précédentes activités salariées pendant l'exercice de leurs mandats

En euros		2021	2022
		Montants versés	Montants versés
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	Néant	Néant
	Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 075 361	1 913 812
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>Néant</i>	<i>367 912</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>515 073</i>	<i>215 404</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>117 424</i>	<i>207 559</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>163 401</i>	<i>276 858</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>136 241</i>	<i>283 453</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>143 222</i>	<i>562 626</i>
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant	
Avantages en nature	Néant	1 433	
	TOTAL	1 075 361	1 915 245
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	Néant	Néant
	Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	285 518	715 244
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>Néant</i>	<i>149 707</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>221 214</i>	<i>55 138</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>23 398</i>	<i>41 369</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>23 016</i>	<i>38 986</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>9 981</i>	<i>20 808</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>7 909</i>	<i>409 236</i>
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant	
Avantages en nature	Néant	6 781	
	TOTAL	285 518	722 025

(1) Les montants repris ici correspondent aux rémunérations variables différées attribuées au titre des précédentes activités salariées des dirigeants mandataires sociaux, antérieurement à leur mandat.

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2022 est de 34 % (37 % en 2021).

DIX-HUITIEME RÉSOLUTION

La dix-huitième 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 toutes natures versées durant l'exercice 2022 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 et à assurer une politique de rémunération neutre d'un point de vue du genre. 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 le versement de leurs rémunérations variables à l'atteinte de conditions ;
- indexer une partie de leurs rémunérations variables attribuées, versées à l'issue d'une période de rétention, 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 2022 durant la durée de leur mandat sont précisés dans le Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022. 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 2022 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2022, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2022 (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 2018 (au titre de l'exercice 2017) et 2022 (au titre de l'exercice 2021) pour leurs parties versables en 2022 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2022 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 2021, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 214 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 841 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2022 aux 1 174⁴ collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 926 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 789 milliers d'euros contre 693 milliers d'euros en 2021, soit une augmentation de 13,9%. Cette augmentation s'explique par une hausse de la rémunération fixe moyenne de 13% et par une hausse de rémunération variable moyenne de 15%, résultant pour partie de rémunérations variables différées attribuées antérieurement à 2022 et indexées sur l'évolution du cours de l'action BNP Paribas.

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.

⁴ Incluant les collaborateurs de Bank of the West

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

DIX-NEUVIEME RESOLUTION

Par la dix-neuvième résolution, il est demandé à l'Assemblée générale d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'augmentation du capital, avec suppression du droit préférentiel de souscription, dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier, par émission d'obligations super-subordonnées contingentes convertibles, (dites « Additional Tier 1 » ou « AT1 »), libellées en US\$, qui ne seraient converties en actions ordinaires de BNP Paribas à émettre, dans la limite de 10% du capital social, que dans le cas où le ratio Common Equity Tier One (« CET1 ») deviendrait égal ou inférieur à un seuil de 5,125%.

Il s'agit ici, dans le cadre de l'optimisation de sa structure financière, de permettre à votre société de pouvoir émettre des AT1s en US\$, avec clause de conversion.

Pour rappel, BNP Paribas émet déjà de tels instruments mais avec clause d'absorption de pertes (« mécanisme de réduction du principal »). Toutefois, après la cession de Bank of the West (BoW), intervenue au début de 2023, il y a moins « d'actifs structurels » exprimés en Dollars auxquels adosser ces AT1s avec réduction du principal, exposant la Banque à une volatilité du compte de résultats (P&L) du fait des variations du US\$, impactant directement le dividende servi et, toutes choses égales par ailleurs, la valorisation de l'action. Le recours à une clause de conversion en lieu et place du mécanisme de réduction du principal permettra au P&L d'être immunisé à nouveau contre les variations en US\$, sachant que le recours à cette devise est essentiel vu le relativement faible coût de ce type de financement.

En d'autres termes, si l'on veut continuer, post-cession BoW, à pouvoir assurer, au bénéfice de ses actionnaires, le financement de BNP Paribas aux mêmes conditions économiques, avantageuses et sans prise de risque supplémentaire, il est comptablement nécessaire de transformer la clause de réduction du principal en clause de conversion en actions BNP Paribas.

En pratique, cette nouvelle proposition ne modifierait toutefois pas la dilution potentielle qui pourrait affecter les Actionnaires de la Banque, puisque la clause de conversion ne serait jamais amenée à être mise en œuvre, les Autorités de Résolution intervenant avant que le seuil de déclenchement (« les 5,125% du Common Equity Tier 1 ») ne soit atteint (en vertu de la Bank Recovery and Resolution Directive - BRRD - article 32(4)) ; ce processus de « bail-in » consistant à absorber les pertes puis à reconstituer le capital d'une banque en utilisant les instruments éligibles, affecterait d'ailleurs, selon leur degré de séniorité, l'ensemble de ces instruments (et pas seulement les AT1s avec clause de conversion).

Si cette disposition n'a encore jamais été mise en œuvre en France, elle l'a déjà été abondamment dans l'Union Européenne et en Grande-Bretagne. Comme dans ces pays, elle interviendrait « à côté » des autorisations d'émission de capital « générales », avec et sans droit préférentiel de souscription (DPS), l'ensemble continuant donc à respecter *de facto* les limites de volume d'émission et donc de dilution potentielle déjà en place chez BNP Paribas.

Fonctionnement détaillé

Afin de se conformer aux exigences en matière de fonds propres et de liquidité, les Institutions Financières ont la possibilité d'émettre des obligations convertibles conditionnelles sous forme d'AT1.

En vertu de la réglementation relative aux exigences de fonds propres (CRR - Capital Requirement Regulation -), si une banque voit son ratio de Common Equity Tier 1 (CET1) tomber en dessous de 5,125 %, elle a la possibilité soit de convertir les obligations AT1 en actions, soit de réduire leur valeur (absorption des pertes par réduction du principal). **Les émetteurs doivent décider au moment de l'émission, laquelle de ces options serait exercée au cas où le seuil de déclenchement serait atteint.**

Jusqu' alors, BNP Paribas n'a émis que des AT1s avec clause de réduction du principal, quelle que soit la devise dans laquelle ces instruments étaient libellés, y compris en Dollar américain. La Banque a l'intention de continuer à émettre en US Dollar, car le marché est plus profond et les conditions plus intéressantes.

Néanmoins, la cession de Bank of the West (BoW) entraîne une diminution des actifs structurels sur lesquels les AT1 en USD étaient adossés et en conséquence, les situations comptables en matière de change (FX) ne seront plus équilibrées/compensées ; cela se traduira par un impact sur le compte de résultat (P&L) au rythme des fluctuations du Dollar. **Opter pour une clause de conversion en lieu et place de la clause de dépréciation**, permettra de reconnaître l'instrument comme un passif et non en equity (comme c'est le cas pour les AT1s avec clause de dépréciation). Cela permettra de rééquilibrer la position de change après la vente de BoW et, par conséquent, de compenser l'impact sur le compte de résultats des fluctuations du dollar américain des deux côtés du bilan. En un mot, le compte de résultats sera (à nouveau) immunisé contre les variations en Dollars US, après la vente de BoW comme auparavant.

En résumé, en raison de son plus bas coût et de la plus grande profondeur du marché, il est souhaitable que BNP Paribas puisse continuer à émettre des obligations en USD ; cela implique de recourir à une option de conversion afin de neutraliser l'impact de la variation de la devise américaine sur le compte de résultats.

Si le ratio de CET1 d'une banque tombe en dessous du seuil de 5,125 %, alors l'AT1 doit être converti en actions ; le nombre d'actions à émettre est alors égal à :

- le montant notionnel de l'AT1,
- divisé par le cours de l'action, déterminé comme suit :
 - le prix au moment du déclenchement/de l'atteinte du seuil,
 - **assorti d'un niveau minimal d'au moins 70% du prix au moment de l'émission de l'AT1**, afin de limiter le nombre d'actions qui pourraient être créées à un prix trop bas (ce qui est probable dans ce type de configuration) et donc une nouvelle dilution des actionnaires existants.

L'introduction d'un tel niveau de plancher protège les actionnaires en cas de conversion.

En tout état de cause, il convient de noter que dans tous les cas, si le ratio CET1 d'une banque donnée s'est fortement détérioré, le cadre de résolution (BRRD¹) prévoit déjà la possibilité de convertir les instruments de capital en actions lorsque l'Autorité de Résolution (le Conseil de Résolution Unique) juge opportun de rétablir les fonds propres au niveau souhaité.

En pratique, cette intervention interviendra bien avant que le niveau de CET1 de 5,125 % ne soit atteint, l'Autorité de Résolution étant déjà intervenu pour procéder à une conversion obligatoire : à titre d'illustration, à la fin de l'exercice 2022, le ratio CET1 de BNPP était de 12,3% pour un capital Common Equity Tier1 de 91,8 Mds€ ; un niveau de 5,125% impliquerait donc des pertes de l'ordre de 53,5 Mds€ !).

Cette disposition réglementaire prive de facto toute clause de conversion des AT1s de mise en œuvre effective.

Une résolution spécifique en Assemblée générale

Si les AT1s ont toutes les caractéristiques des titres de dette (donc non dilutifs à l'émission pour les actionnaires), ils peuvent être convertis en actions en période de stress (sachant que ce stress est encore plus improbable puisque ces instruments renforcent le bilan de la Société).

L'exercice automatique de l'option de conversion, lorsque et si, le seuil de déclenchement est atteint, induit une augmentation de capital dont les (nouvelles) actions seraient obligatoirement attribuées aux seuls porteurs d'AT1 ; cela implique la suppression du DPS pour les actionnaires existants. Compte tenu de l'automatisme de la conversion, cette augmentation de capital potentielle (et hypothétique) doit donc être préalablement autorisée par une Assemblée Extraordinaire.

Selon le « Code de commerce », la résolution concernée doit comprendre la mention d'une limite légale pour l'émission d'instruments donnant accès au capital, à 10% des capitaux propres (dilution maximale sur la base du plancher), dans le cas très improbable où le ratio devient inférieur à 5,125 %.

En résumé, le risque de dilution des actionnaires serait limité :

- **certes par la présence d'un plancher sur le prix de conversion,**
- **mais surtout par la très faible probabilité qu'un scénario de conversion se produise** (et ce d'autant plus que la structure financière sera renforcée par l'émission de ces obligations),
 - **en particulier du fait de la mise en œuvre des mécanismes réglementaires de Résolution prévoyant déjà la possibilité de convertir des instruments de capitaux propres en actions.**

C'est pourquoi, afin de continuer à bénéficier de conditions économiques favorables à son financement, il vous est aujourd'hui proposé cette résolution prévoyant l'autorisation :

- d'une augmentation de capital d'un maximum de 10 %,
- dans le cadre de l'émission d'obligations convertibles conditionnelles super subordonnées libellées en Dollars américains,
- si le CET1 tombe à 5,125 %,
- avec un taux de conversion plancher à 70 %,
- d'une validité de 14 mois.

Si cette possibilité ne pouvait se concrétiser, les alternatives seraient :

- *de ne pas émettre d'AT1 en USD, c'est-à-dire de renoncer à bénéficier des meilleures conditions économiques offertes par une obligation libellée dans cette devise plutôt qu'en €;*
- *si néanmoins des AT1 en Dollars américains étaient émis :*
 - *de devoir conserver des capitaux propres aux États-Unis juste à cette fin, en remplacement des « actifs structurels » disparus,*
 - *ou d'accepter les risques de change;*

toutes dispositions qui ne semblent pas être dans l'intérêt bien compris de nos actionnaires.

VINGTIÈME RÉSOLUTION

Cette résolution est rendue obligatoire par la présentation à l'Assemblée Générale d'une autorisation financière, la dix-neuvième résolution. 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 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- ET-UNIÈME RÉSOLUTION

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 vingt-huitième résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

¹ Bank Recovery and Resolution Directive

VINGT- DEUXIEME RESOLUTION

Compte tenu des enjeux majeurs de transformation au sein du secteur bancaire, le Conseil d'administration a examiné le meilleur moyen d'assurer l'efficacité, l'équilibre, la stabilité et la visibilité de la gouvernance.

Dans l'intérêt de l'entreprise et de ses actionnaires, le Conseil d'administration propose ainsi de relever la limite d'âge du Président pour la fixer à 75 ans (avec faculté de prolongation d'un an à la demande du Conseil, disposition déjà inscrite dans les Statuts de la Banque). Cette mesure :

- permettrait au Président d'accomplir l'intégralité de son mandat d'administrateur dans l'hypothèse de son renouvellement lors de la présente Assemblée et ainsi veiller, entre autres, à la bonne réalisation du Plan Stratégique GTS 2025 ;
- doterait votre Conseil de la souplesse nécessaire pour lui permettre de préparer la succession du Président et celle du Directeur Général.

VINGT- TROISIEME 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 2022 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 2022 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 2022 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.
Plan de rémunération à long terme conditionnel	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'un plan de rémunération à long terme conditionnel. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	63 220 (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	5 128	M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction.
TOTAL	1 018 348	

b. Éléments de la rémunération versés à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2022 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 2022, 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). Le montant des cotisations versées par l'entreprise au titre de ces dispositifs pour M. Jean LEMIERRE a été, en 2022, de 4 011 euros.

TABLEAU N°2 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2022 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 2022 à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	1 843 000 (versé)	La rémunération de M. Jean-Laurent BONNAFÉ est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. Le Conseil d'Administration a décidé une augmentation de la rémunération fixe de M. Jean-Laurent BONNAFÉ de 18 % par rapport à l'exercice 2021, portant sa rémunération fixe annuelle à 1 843 000 euros bruts, effective au 1 ^{er} janvier 2022.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 931 464	<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.</p> <p>Les critères quantitatifs dépendent d'indicateurs liés 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). <p>Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils correspondent à l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social.</p> <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % 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 2022 à 1 931 464 euros, soit 104,80 % 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 2023, et pour moitié en mars 2024, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ▪ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2024 ; 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 2022 sera donc effectué en mars 2029 ; ▪ 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 104,80 %.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	759 685	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 6 février 2023 et rattaché à l'exercice 2022 s'établit à 759 685 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les deux 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	63 220	M. Jean-Laurent BONNAFÉ perçoit une rémunération au titre 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	6 446	M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale de 1 433 euros versée par BNP Paribas (SA) pour l'exercice 2022 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.

Montants Commentaires

TOTAL		4 603 815
<i>(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.</i>		
b. Éléments de la rémunération versés à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général, au cours de l'exercice 2022 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 2022
Rémunération variable annuelle		1 689 625
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>17 mai 2022 15^e résolution</i>	<i>359 354</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>18 mai 2021 15^e résolution</i>	<i>476 315</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>19 mai 2020 16^e résolution</i>	<i>230 692</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>23 mai 2019 14^e résolution</i>	<i>221 890</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>24 mai 2018 15^e résolution</i>	<i>190 676</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>23 mai 2017 14^e résolution</i>	<i>210 698</i>
Plan de rémunération à long terme conditionnel	<i>23 mai 2017 14^e résolution</i>	1 405 800

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 plan de rémunération à long terme conditionnel) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième. 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 III 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 2022, 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). Le montant des cotisations versées par l'entreprise au titre de ces dispositifs pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ a été, en 2022, de 4 011 euros.

TABLEAU N°3 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. YANN GERARDIN, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)

➤ **a. Éléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2022 à M. Yann GERARDIN, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe due au titre de l'exercice	1 500 000 (versé)	La rémunération de M. Yann GÉRARDIN est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration.
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice ⁽¹⁾	1 602 000	<p>La rémunération variable de M. Yann GÉRARDIN évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, 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.</p> <p>Les critères quantitatifs dépendent des indicateurs de performance suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 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). <p>Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils correspondent à l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social.</p> <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % 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. Yann GÉRARDIN au titre de 2022 à 1 602 000 euros, soit 106,80 % 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 2023, et pour moitié en mars 2024, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ▪ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2024 ; 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 2022 sera donc effectué en mars 2029 ; ▪ 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 106,80 %.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	618 300	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 6 février 2023 et rattaché à l'exercice 2022 s'établit à 618 300 euros pour M. Yann GÉRARDIN.</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 GÉRARDIN 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	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	1 433	Ce montant correspond à la cotisation patronale annuelle pour l'exercice 2022 versée par BNP Paribas (SA) 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.
TOTAL	3 721 733	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 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, au cours de l'exercice 2022 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

<i>En euros</i>	<i>Date de soumission à l'AG et numéro de résolution</i>	<i>Montants versés en 2022</i>
Rémunération variable annuelle		218 667
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	17 mai 2022 17 ^e résolution	218 667
Plan de rémunération à long terme conditionnel	Néant	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**

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Yann GÉRARDIN ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Yann GÉRARDIN ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 769	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 GÉRARDIN a été, en 2022, de 1 769 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 011	M. Yann GÉRARDIN 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). Le montant des cotisations versées par l'entreprise au titre de ces dispositifs pour M. Yann GÉRARDIN a été, en 2022, de 4 011 euros.

TABEAU N°4 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. THIERRY LABORDE, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)

➤ **a. Éléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2022 à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe due au titre de l'exercice	900 000 (versé)	La rémunération de M. Thierry LABORDE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration.
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice ⁽¹⁾	973 080	<p>La rémunération variable de M. Thierry LABORDE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, des résultats du métier CPBS (ex-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.</p> <p>Les critères quantitatifs dépendent des indicateurs de performance suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 du périmètre CPBS 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 CPBS (18,75 % de la rémunération variable cible). <p>Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils correspondent à l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social.</p> <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % 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. Thierry LABORDE au titre de 2022 à 973 080 euros, soit 108,12 % 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 2023, et pour moitié en mars 2024, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2024 ; 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 2022 sera donc effectué en mars 2029 ; ■ 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 108,12 %.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	370 980	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 6 février 2023 et rattaché à l'exercice 2022 s'établit à 370 980 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	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	6 781	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. La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas (SA) au titre de ce contrat a été de 1 433 euros par bénéficiaire pour l'exercice 2022.
TOTAL	2 250 841	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 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, au cours de l'exercice 2022 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

<i>En euros</i>	<i>Date de soumission à l'AG et numéro de résolution</i>	<i>Montants versés en 2022</i>
Rémunération variable annuelle		126 493
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>17 mai 2022 18^e résolution</i>	<i>126 493</i>
Plan de rémunération à long terme conditionnel	Néant	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**

	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	1 769	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 2022, de 1 769 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 011	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). Le montant des cotisations versées par l'entreprise au titre de ces dispositifs pour M. Thierry LABORDE a été, en 2022, de 4 011 euros.