



RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE (ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE) DU 14 MAI 2024

Le Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel 2023 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 15 mars 2024. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/> et est proposé lors des formalités d'accueil à l'Assemblée. La présente brochure d'avis de convocation a également été mise en ligne.

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

PREMIERE ET DEUXIEME RESOLUTIONS

Les deux premières résolutions traitent de l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2023 de BNP Paribas, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes.

TROISIEME RESOLUTION

La troisième résolution propose l'affectation du résultat social de l'exercice 2023 et la mise en paiement du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 9 620,36 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 37 654,40 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 47 274,76 millions d'euros.

Le dividende versé aux actionnaires s'élèverait à 5 278,40 millions d'euros, un montant de 41 996,37 millions d'euros étant affecté au report à nouveau.

Le dividende, d'un montant unitaire de 4,60 euros par action (en croissance de 17,9% par rapport aux 3,90 euros distribués au titre de l'exercice 2022) serait détaché de l'action le 21 mai 2024 pour une mise en paiement en numéraire le 23 mai 2024 sur les positions arrêtées le 22 mai 2024 au soir.

QUATRIEME RESOLUTION

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 2023.

CINQUIEME RESOLUTION

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. : trente-deuxième 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 96 euros par action, en ligne avec la valeur nette comptable du titre à fin 2023.

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 ET SEPTIÈME RÉOLUTIONS

Dans les sixième et septième résolutions, il est demandé à l'Assemblée :

- de ne pas renouveler les mandats, venant à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale :
 - de PricewaterhouseCoopers Audit et de Mazars en tant que Commissaires aux comptes titulaires,
 - de la société BEAS, de M. Jean-Baptiste Deschryver et de M. Charles de Boisriou en tant que Commissaires aux comptes suppléants ;
- pour une durée de 6 exercices, qui expirera à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire appelée à statuer en 2030 sur les comptes de l'exercice 2029 :
 - de renouveler le mandat de Deloitte & Associés en qualité de Commissaire aux comptes titulaire avec mission de certification des comptes et de certification des informations en matière de durabilité ;
 - de nommer Ernst & Young et Autres en qualité de Commissaire aux comptes titulaire avec mission de certification des comptes et de certification des informations en matière de durabilité.

Ces propositions de renouvellement du collège des Commissaires aux comptes de votre Société en garantissent encore davantage l'indépendance, Deloitte & Associés étant le cabinet dont le premier mandat lui a été confié le plus récemment (Assemblée Générale du 23 mai 2006).

Il vous est précisé que la nouvelle mission de « certification des informations en matière de durabilité » dont seraient également chargés les Commissaires aux comptes de votre Société, résulte de la transposition en droit français de la directive 2022/2464 du 14 décembre 2022 dite « CSRD » (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) par l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 821-26 du Code de Commerce, Deloitte & Associés ainsi que Ernst & Young et Autres seront représentés par une personne physique répondant aux conditions nécessaires pour exercer la mission de certification des informations en matière de durabilité, telles que prévues par l'article L.821-18 du Code de commerce.

Il vous est enfin précisé que conformément aux dispositions de l'article L.823-1, I-al.2 du Code de Commerce, votre Société n'a plus d'obligation de nommer de Commissaires aux comptes suppléants, cette obligation n'étant désormais prévue que dans le cas où le Commissaire aux comptes désigné est une personne physique ou une société unipersonnelle.

Les honoraires des Commissaires aux comptes sont chaque année détaillés dans le Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel ; pour l'édition relative à l'exercice 2023, ces indications se trouvent en note 91 des états financiers consolidés.

HUITIÈME RÉOLUTIONS

Dans la huitième résolution, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler le mandat de M. Christian Noyer (cf. biographie en annexe). Son mandat serait reconduit pour une durée de trois années et prendrait dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2027 sur les comptes de l'exercice 2026.

M. Christian Noyer, 73 ans, est administrateur de sociétés. Il est indépendant au sens du Code Afep-Medef. M. Christian Noyer siège au Conseil d'administration de la Banque depuis l'Assemblée Générale du 18 mai 2021 ; il préside le Comité des comptes et est membre du Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, l'expérience internationale et les compétences techniques dans les domaines économiques et monétaires de M. Christian Noyer 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. Christian Noyer est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

NEUVIÈME RÉOLUTION

Par la neuvième résolution, il est proposé à l'Assemblée :

- de ratifier la nomination en qualité d'administratrice de M^{me} Marie-Christine Lombard, qui a été cooptée par le Conseil d'administration, en remplacement de M^{me} Rajna Gibson-Brandon, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de cette dernière, soit jusqu'à l'issue de la présente Assemblée,
- puis de renouveler son mandat pour une durée de trois ans, soit jusqu'au jour de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2027 sur les comptes de l'exercice 2026.

M^{me} Marie-Christine Lombard (cf. biographie en annexe), 65 ans, est Présidente du Directoire de Geodis. Elle serait une administratrice indépendante selon les critères du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité de M^{me} Marie-Christine Lombard, ses compétences industrielles et technologiques et son expérience managériale de groupes internationaux la recommandent pour exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

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

Aucune des sociétés ou structure légale dans lesquelles M^{me} Marie-Christine Lombard détient un mandat d'administrateur ou exerce une fonction exécutive n'a avec BNP Paribas de relations d'affaires dont le caractère pourrait être significatif. Les revenus de BNP Paribas générés par Geodis et Vinci (société dans laquelle M^{me} Marie-Christine Lombard détient un mandat d'administrateur) représentaient moins de 0,5% des revenus totaux publiés par BNP Paribas sur 2023.

DIXIÈME RÉOLUTION

La dixième résolution vous propose de nommer en qualité d'administratrice M^{me} Annemarie Straathof (biographie en annexe), pour une durée de trois ans qui prendrait dès lors fin à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire appelée à statuer en 2027 sur les comptes de l'exercice 2026.

M^{me} Annemarie Straathof est administratrice de sociétés.

M^{me} Annemarie Straathof, 61 ans, serait un membre indépendant de votre Conseil selon les critères du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel de M^{me} Annemarie Straathof, ses compétences financières et en matière de risques ainsi que son expérience à l'international la recommandent pour exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

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

ONZIÈME RÉOLUTION ET RESOLUTIONS A, B ET C

Conformément à l'article L.22-10-5 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale du 18 mai 2021 avait nommé un Administrateur Représentant les Salariés Actionnaires (ARSA). Le mandat de l'Administratrice alors désignée arrive à échéance lors de la présente Assemblée Générale. Conformément aux dispositions de l'article L225-23 du code du commerce et après avoir constaté qu'au 31 décembre 2023, la participation des salariés du Groupe au sens de l'article L.225-102 du Code de Commerce représentait un peu plus de 3,90% du capital de BNP Paribas, le Conseil vous propose par la onzième résolution et les résolutions A à C, de procéder à une nouvelle désignation d'un Administrateur représentant les salariés actionnaires ; ce nouveau mandat d'une durée de trois ans, prendrait dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2027 sur les comptes de l'exercice 2026.

En application des dispositions de l'article L.225-102 du Code de Commerce, les candidats à ce poste sont désignés :

- par le ou les Conseil(s) de Surveillance d'un ou de plusieurs Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise (FCPE) lorsque les droits de vote sont exercés par le ou les Conseil(s) de Surveillance précité(s) (processus « indirect ») ;
- par les salariés lorsque les droits de vote sont exercés par lesdits salariés (processus « direct »).

Conformément à la réglementation applicable et aux statuts de votre Entreprise, en décembre 2023, les membres des Conseils de Surveillance des FCPE à exercice indirect des droits de vote ont donc été consultés pour désigner deux candidats, d'une part, et les salariés actionnaires du Groupe BNP Paribas ont exprimé leurs choix de deux autres candidats par le moyen d'une consultation directe, d'autre part.

A l'issue de ces consultations :

- ont été désignées au titre du processus « indirect » :
 - M^{me} Juliette Brisac, Chief operating officer de la Direction de l'Engagement d'entreprise et Présidente du Conseil de Surveillance du FCPE Actionnariat Monde - ayant pour remplaçant M. Axel Joly - (**ONZIÈME résolution agréée par le Conseil d'administration**) ;
 - M^{me} Isabelle Coron, Consultante Senior - RISK Consulting - RISK COO et membre du Conseil de Surveillance du FCPE Actionnariat Monde - ayant pour remplaçant M. François Buisson - (**résolution A non agréée par le Conseil d'administration**) ;
- ont été désignés au titre du processus « direct » :
 - M. Thierry Schwob, Chargé de Relations Institutions Financières, FIC Insurance - ayant pour remplaçant M. François Labrot - (**résolution B non agréée par le Conseil d'administration**) ;
 - M. Frédéric Mayrand, Managing Director, Financial Institutions Coverage Canada - ayant pour remplaçante M^{me} Catherine Magnier - (**résolution C non agréée par le Conseil d'administration**).

Le curriculum vitae de tous les candidats figure en annexe.

Conformément à l'article 7 paragraphe 3 des Statuts, un seul siège d'Administrateur représentant les actionnaires salariés étant à pourvoir, seul sera nommé en qualité d'Administrateur représentant les salariés actionnaires le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix des actionnaires présents et représentés à l'Assemblée générale ordinaire et au moins la majorité de ces voix.

Il appartient au Conseil d'Administration de se prononcer sur tout projet de résolution proposé à l'Assemblée. En conséquence, votre Conseil a décidé de recommander aux actionnaires de **voter favorablement la ONZIÈME résolution (« Nomination d'une Administratrice représentant les salariés actionnaires (M^{me} Juliette Brisac) »)** et de **rejeter les résolutions A à C**. Cette recommandation a été émise par le Conseil d'Administration après que le Comité de Gouvernance, d'Éthique, des Nominations et de la RSE a émis un avis favorable à la nomination de M^{me} Juliette Brisac en qualité de membre du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration a en effet considéré que l'expérience et le parcours de Madame Juliette Brisac, 59 ans, au sein de BNP Paribas, ses compétences techniques sur les plans financier et managérial ainsi que sa légitimité en tant que Présidente du Conseil de surveillance du FCPE Actionnariat Monde, prépondérant dans l'actionnariat salarié, la recommandaient pour continuer à exercer les fonctions d'Administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas en tant que représentante des salariés actionnaires. Madame Juliette Brisac est membre du Comité des comptes.

Madame Juliette Brisac 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 2023, le Conseil d'administration était composé de treize administrateurs dont deux élus par les salariés et onze nommés par les actionnaires (dont un représentant des salariés actionnaires). La représentation des femmes parmi les administrateurs nommés par les actionnaires était de 45,5 % (5/11). Trois nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, France).

L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2023).

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 | Marion GUILLOU | Lieve LOGGHE | Christian NOYER | Daniela SCHWARZER | Michel TILMANT | Sandrine VERRIER |
|--|---------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------------------|---------------|------------------|----------------|--------------|-----------------|-------------------|----------------|------------------|
| 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 | 0 | 0 | ✓ | 0 | ✓ | ✓ | 0 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 |
| 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 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 | ✓ |
| 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 |
| 8 Statut de l'actionnaire important | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

✓ représente un critère d'indépendance du Code Afep-MEDEF qui est satisfait

0 représente un critère d'indépendance du Code Afep-MEDEF qui n'est pas satisfait

Répondent aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration : M^{mes} Monique Cohen, Marion Guillou, Lieve Logghe, Daniela Schwarzer, 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.

Plus de la moitié des administrateurs de BNP Paribas au 31 décembre 2023 sont donc indépendants au regard des critères retenus par le Code Afep-MEDEF et de l'appréciation qu'en a fait le Conseil d'administration.

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des quatre résolutions relatives à sa composition **agrées par le Conseil d'administration**, celui-ci 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 huit femmes et de six hommes, **soit une proportion d'administrateurs de sexe féminin de 57,1% et de 54,5% (6/11) 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).**

DOUZIEME A VINGTIEME RÉSOLUTIONS

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

Dans les douzième à quinzième 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 (douzième résolution), d'autre part aux Dirigeants Mandataires Sociaux : le Président du Conseil d'administration (treizième résolution), le Directeur Général (quatorzième résolution) et les Directeurs Généraux délégués (quinzième 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 2023, disponible sur le site internet <https://invest.bnpparibas/document/document-denregistrement-universel-2023>. 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 16 mai 2023 : concernant la détermination de la rémunération variable annuelle, la part dévolue aux critères quantitatifs reste ainsi fixée à 75%, **la part affectée à la prise en compte de la performance RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) du Groupe** représentant 15%, une fraction de seulement 10% étant donc déterminée en fonction de **l'évaluation qualitative**.

La **seizième 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 64 847 à fin 2023.

Les **dix-septième à vingtième 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023 ou attribuées au titre de l'exercice 2023 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. : douzième à quinzième 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. : seizième à vingtième 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 14 MAI 2024

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 16 mai 2023, 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 à l'un des quatre Comités spécialisés 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 présence 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 conditionnel) conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier, spécifiquement applicable aux établissements de crédit.

Conformément à l'alinéa 2 dudit article, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas du 18 mai 2021 a décidé que ce plafonnement serait fixé à deux fois le montant de la rémunération fixe pour une durée de trois ans ; cette décision sera à nouveau soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires du 14 mai 2024.

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 cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

1. Rémunération fixe

La rémunération brute annuelle fixe du Directeur Général, M. Jean-Laurent Bonnafé, s'élève à 1 843 000 euros.

La dernière augmentation de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, effective au 1er janvier 2022, a été décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 17 mai 2022. Le Conseil d'administration avait alors relevé la très bonne performance de la Banque depuis que le Directeur Général avait été nommé dans ses fonctions.

Dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, le Conseil a procédé à l'examen des rémunérations des Directeurs Généraux de dix banques européennes comparables. La rémunération du Directeur Général de BNP Paribas reste matériellement inférieure à la médiane des situations constatées.

Les rémunérations annuelles fixes des Directeurs Généraux délégués s'élèvent, au 31 décembre 2023, à 1 500 000 euros bruts pour le Directeur Général délégué en charge du périmètre CIB, M. Yann Gérardin, et à 900 000 euros bruts pour le Directeur Général délégué en charge du périmètre CPBS, M. Thierry Laborde. Ces rémunérations annuelles fixes sont restées inchangées depuis leur détermination en mai 2021 lors des nominations de MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde.

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024, le Conseil d'administration propose une revalorisation de 20% de la rémunération annuelle fixe des Directeurs Généraux délégués, effective au 1er janvier 2024, en tenant compte des éléments suivants :

- la croissance significative des résultats de la Banque et la consolidation de son leadership européen ;
- la croissance des revenus des pôles CIB et CPBS depuis 2020, respectivement +20% et +11% (hors activité liée à Bank of the West cédée au 1er février 2023) et la confirmation des positions de leader du Groupe BNP Paribas sur ces activités stratégiques ;
- la progression des rémunérations fixes moyennes des collaborateurs de BNP Paribas SA en France entre 2020 et 2023 (+11% sur la base des données présentées dans les bilans sociaux pour 2020 à 2022 et tenant compte des revalorisations salariales individuelles et collectives pour 2023).

Le Conseil d'administration a, par ailleurs, procédé à l'examen des rémunérations de titulaires de fonctions comparables sur la base d'une étude effectuée par le cabinet indépendant WTW. Cette étude est fondée sur un panel de neuf banques européennes comparables (Barclays, BBVA, Crédit Agricole, Deutsche Bank, HSBC, Santander, Société Générale, UBS et Unicredit) parmi lesquelles BNP Paribas se situe, en termes de produit net bancaire à fin 2022, en 1^{ère} position pour le pôle CIB et en 3^{ème} position pour le pôle CPBS. Les rémunérations totales attribuées aux Directeurs Généraux délégués du Groupe au titre de 2022 se situent en 6^{ème} position sur 10, en décalage d'environ 30% par rapport à la médiane.

A la suite de cette revalorisation de 20% effective au 1er janvier 2024, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général délégué en charge du périmètre CIB, M. Yann Gérardin, s'élève à 1 800 000 euros bruts et celle du Directeur Général délégué en charge du périmètre CPBS, M. Thierry Laborde, à 1 080 000 euros bruts.

Après revalorisation, la rémunération totale des Directeurs Généraux délégués reste inférieure à la médiane des situations constatées au sein du panel de titulaires de fonctions comparables des neuf banques européennes comparables.

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 ou 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-après).

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 pour le Directeur Général, établis sur le périmètre Groupe, et au nombre de quatre pour les Directeurs Généraux délégués, établis pour moitié sur le périmètre Groupe et pour 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 équipondérés suivants :
 - évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à 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 moitié d'indicateurs liés aux performances de leur périmètre de responsabilité respectif sur la base des critères équipondérés suivants :
 - évolution du bénéfice net par action 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 Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible),
 - évolution du résultat net avant impôt de l'exercice par rapport à l'exercice précédent pour leur périmètre de responsabilité respectif (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
 - pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation de leur périmètre de responsabilité respectif (18,75 % de la rémunération variable cible).

c) Critères liés à la performance RSE du Groupe

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

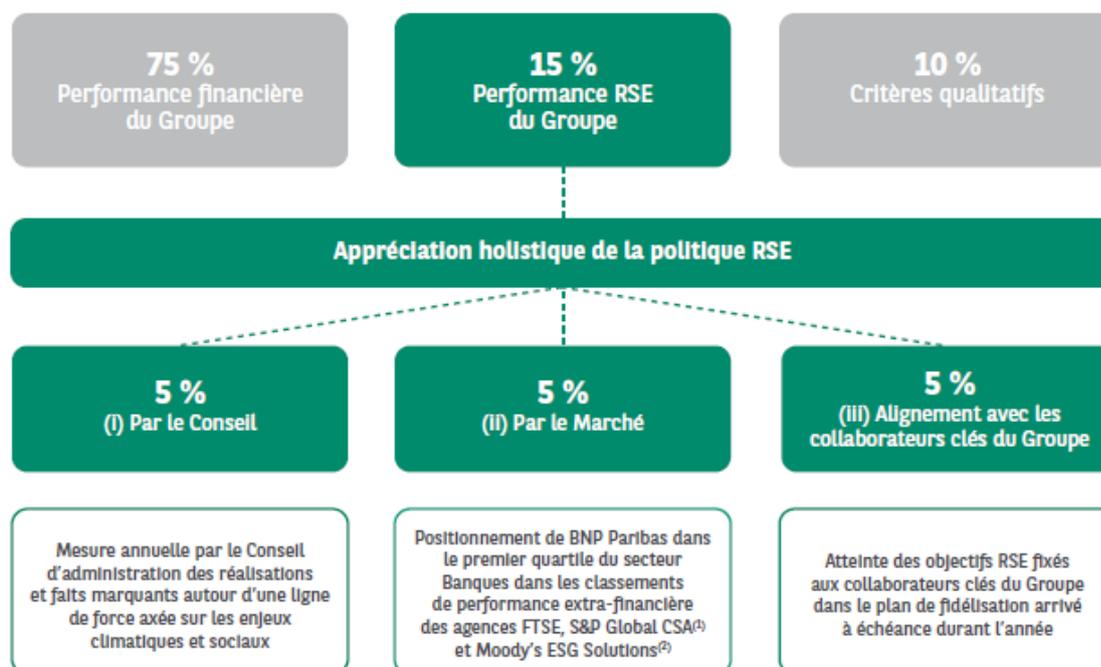
L'attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritères basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur les plans environnemental, sociétal et social.

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 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 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 de l'exercice par rapport à l'exercice précédent |
| | 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 sur les plans 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</i> 2025, 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,
 - pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, à l'issue d'une période de rétention entre la date d'attribution (la date d'attribution correspondant à la décision du Conseil d'administration) et mars de l'année suivant l'année d'attribution, soit une période de rétention d'au moins un an ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée annuellement par cinquième sur cinq ans, la première échéance n'étant versée qu'à l'issue d'une période de différé d'un an minimum à compter de la date d'attribution de la rémunération variable. Chaque échéance sera payée :
 - pour moitié en numéraire en mars de chaque année,
 - 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 cinq 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 cinq 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 cinq ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20% sur la période de cinq ans. Le coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué sera en tout état de cause toujours inférieur ou égal à l'évolution du cours de l'action et le montant versé à ce titre 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 cinq 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 douze mois précédant la date d'attribution comparée à la moyenne de ce même indice calculée sur une période de douze mois qui précède 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 ; cette décision sera à nouveau soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires du 14 mai 2024. 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 cinq ans.

¹ Les valeurs initiale et finale à retenir pour mesurer la progression du cours de l'action sur cinq 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 et des réglementations, et
- 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 de demander 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 2023 OU ATTRIBUES AU TITRE DU MEME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 14 MAI 2024 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 16 mai 2023.

I. Rémunération des administrateurs

(Montants en euros)

| <i>Administrateurs</i> | <i>Montants versés en 2022 au titre de l'exercice (pour rappel)</i> | <i>Montants versés en 2023 au titre de l'exercice</i> |
|---|---|---|
| ASCHENBROICH Jacques | 100 901 | 135 521 |
| BONNAFÉ Jean-Laurent | 63 220 | 64 758 |
| BRISAC Juliette | 88 341 | 90 490 |
| De CHALENDAR Pierre-André | 111 996 | 122 655 |
| COHEN Monique | 158 993 | 159 966 |
| DE PLOEY Wouter⁽¹⁾ | 42 803 | N/A |
| EPAILLARD Hugues⁽²⁾ | 112 206 | 121 368 |
| GIBSON-BRANDON Rajna⁽³⁾ | 90 748 | 57 707 |
| GUILLOU Marion | 104 042 | 106 573 |
| LEMIERRE Jean | 63 220 | 64 758 |
| LOGGHE Lieve⁽⁴⁾ | 54 330 | 97 245 |
| NOYER Christian | 110 322 | 117 080 |
| SCHWARZER Daniela | 97 761 | 121 798 |
| TILMANT Michel | 116 078 | 116 866 |
| VERRIER Sandrine⁽²⁾ | 88 341 | 87 274 |
| WICKER-MIURIN Fields⁽⁵⁾ | 136 698 | 75 941 |
| TOTAL | 1 540 000 | 1 540 000 |

(1) Administrateur jusqu'au 17 mai 2022.

(2) Montant reversé à l'organisation syndicale correspondante

(3) Administratrice jusqu'au 10 septembre 2023

(4) Administratrice à compter du 17 mai 2022

(5) Administratrice jusqu'au 16 mai 2023

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 du 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 2023, la composition du Conseil d'administration respecte l'obligation de parité de genre prévue par l'article L.225-18-1 du Code de commerce.

Par ailleurs, la rémunération des administrateurs est neutre du point de 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 2023

Le Conseil d'administration du 31 janvier 2024 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 41,25% pour l'exercice 2023 (20,63% 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 35,63% pour l'exercice 2023 (17,81% 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 19,95% pour le périmètre CIB et à 18,26% 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 18,55% pour le périmètre CIB et à 18,58% pour le périmètre CPBS.

| | 2022 | 2023 ⁽³⁾ | Variation | Application à 37,5 % de la rémunération variable annuelle cible |
|--|--|---------------------|-----------|---|
| Directeur Général – M. Jean-Laurent BONNAFÉ | | | | |
| Bénéfice net par action | 7,80 | 8,58 | 10,00 % | 41,25 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2023 ⁽¹⁾ : 15 704 M€ | Réalisé : 14 918 M€ | -5,00 % | 35,63 % |

(1) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2023.

| | 2022 | 2023 ⁽³⁾ | Variation | Application à 18,75 % de la rémunération variable annuelle cible |
|--|--|---------------------|-----------|--|
| Directeurs Généraux délégués – M. Yann GÉRARDIN et M. Thierry LABORDE | | | | |
| Groupe | | | | |
| Bénéfice net par action | 7,80 | 8,58 | 10,00 % | 20,63 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2023 ⁽¹⁾ : 15 704 M€ | Réalisé : 14 918 M€ | -5,00 % | 17,81 % |
| Périmètre de responsabilité – CIB | | | | |
| Résultat net avant impôt | 5 398 M€ | 5 744 M€ | 6,42 % | 19,95 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2023 ⁽¹⁾ : 5 747 M€ | Réalisé : 5 686 M€ | -1,05 % | 18,55 % |
| Périmètre de responsabilité – CPBS | | | | |
| Résultat net avant impôt | 7 285 M€ ⁽²⁾ | 7 095 M€ | -2,61 % | 18,26 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2023 ⁽¹⁾ : 10 284 M€ | Réalisé : 10 191 M€ | -0,90 % | 18,58 % |

(1) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2023.

(2) Afin d'être comparable aux résultats de l'exercice 2023, les résultats de l'exercice 2022 ont été recomposés pour prendre en compte notamment l'impact IFRS 5. Cette recomposition a été présentée au marché en mai 2023.

(3) Les indicateurs utilisés pour le calcul des performances financières annuelles du Directeur Général et des Directeurs Généraux délégués sont basés sur les résultats comptables 2023.

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 2023 au regard des enjeux environnementaux et sociaux.

BNP Paribas mène une politique ambitieuse d'engagement dans la société sur ces sujets avec notamment une stratégie affichée en matière de transition énergétique et des initiatives en faveur de la responsabilité éthique. En 2023, la Banque a accéléré ses engagements en matière de finance durable, qui constitue l'un des piliers de son plan stratégique 2025 (Growth, Technology & Sustainability).

- Sur le pilier économique :
 - Alignement du portefeuille de crédits sur l'objectif *Net Zéro* émissions en 2050 avec la publication du premier rapport Climat avec des cibles (i) à fin 2025 pour les secteurs de la production d'électricité, du pétrole et du gaz, et de l'automobile, et (ii) à fin 2030 pour les secteurs de l'acier, de l'aluminium et du ciment ;
 - Renforcement de la politique sur le pétrole et le gaz pour prendre en compte les nouveaux engagements du Groupe, tels que (i) l'atteinte de l'objectif de 80% de bas carbone dans le financement de BNP Paribas à la production d'énergie d'ici 2028, (ii) l'atteinte de l'objectif de 90% de bas-carbone dans le financement de BNP Paribas à la production d'énergie d'ici 2030, (iii) l'exclusion de tous les financements dédiés au développement de nouvelles capacités pétrolières et gazières et (iv) la réduction de 80% de l'ensemble des financements à l'amont pétrolier et la réduction de 30% des financements à l'exploration-production gazière à horizon 2030 ;
 - Ce pivotement de BNP Paribas vers une majorité d'énergies bas carbone s'est caractérisé en 2023 par une augmentation de 13% de ses financements envers celles-ci, qui représentent, avec 32 milliards d'euros à fin septembre 2023, 65% des financements liés à la production d'énergies. Dans le même temps, le Groupe a diminué de 27% ses financements aux énergies fossiles qui représentent à fin septembre 2023, 17,3 milliards d'euros soit 35% des financements liés à la production d'énergies ;
 - 1^{er} rang mondial en termes d'obligations durables et crédits ESG en 2023 selon Dealogic avec 62,5 milliards de USD et 5^{ème} en termes de *Sustainable Linked Loans* avec 16,2 milliards de USD (1^{er} européen) ;
 - Obtention du prix de la meilleure banque en matière de finance durable au monde en 2023 par Euromoney pour la 3^{ème} année consécutive ;
 - 254 milliards d'euros d'actifs sous gestion des fonds articles 8 et 9 selon SFDR¹ dans les fonds ouverts distribués en Europe de BNP Paribas Asset Management ;
 - Déploiement de l'*ESG Assessment*, outil permettant d'évaluer le profil de risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) des entreprises clientes du Groupe, quasiment achevé fin 2023 pour les grandes entreprises et étendu à différents segments de clients.
- Sur le pilier social :
 - Protection des collaborateurs du Groupe en leur portant assistance où qu'ils puissent en avoir besoin (Turquie, Maroc, Ukraine, Moyen-Orient) et en déployant partout dans le monde le programme *We Care* pour promouvoir l'offre de la Banque en matière de prévention, de santé et de bien-être au travail ;
 - Atteinte de l'objectif ambitieux du Groupe en matière de représentativité entre les femmes et les hommes avec 37,1% de femmes dans les *Senior Management Positions* (SMP) à fin 2023 (40% d'ici 2025) ;
 - Promotion large de la politique de BNP Paribas en matière d'inclusion lors des Inclusion Days, afin de sensibiliser les collaborateurs sur l'égalité des chances, les préjugés, le handicap et l'inclusion financière. Une grande majorité des collaborateurs interrogés soutiennent activement les initiatives de BNP Paribas en matière de diversité et d'inclusion (selon l'enquête *Conduct & Inclusion* menée en 2023, qui révèle notamment que 87% des collaborateurs déclarent pouvoir être eux-mêmes sur leur lieu de travail) ;
 - Reconnaissance du Groupe en 2023 comme *Top Employer Europe* pour la 10^{ème} année consécutive ;
 - Succès de la *Sustainability Academy* avec plus de 86 000 collaborateurs uniques s'étant formés au moins une fois sur des sujets de Finance Durable en 2023 (pour 1,7 heure de formation et 4,3 modules par personne en moyenne).

¹ « *Sustainable Finance Disclosure Regulation* » : règlement européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, entré en application en mars 2021, qui impose aux fonds d'investissement durables des obligations de transparence :

- les fonds « article 8 » : produits faisant la promotion des caractéristiques environnementales ou sociales ;
- les fonds « article 9 » : produits poursuivant un objectif d'investissement durable.

- Sur le pilier civique :
 - Poursuite du développement de l'offre Nickel (compte et carte de paiement dès 12 ans, sans conditions) contribuant à une meilleure inclusion financière : près de 3,7 millions de comptes fin 2023 avec une présence en France, en Espagne, en Belgique, au Portugal, et en Allemagne depuis l'été 2023 ;
 - Poursuite du développement des Contrats à Impact en tant que structureur et investisseur avec neuf nouveaux projets pour un montant total de 28 millions d'euros, dont celui opéré par Andes, qui vise à lutter à grande échelle contre le gaspillage et la précarité alimentaires ;
 - Seize nouveaux investissements à impact social et/ou environnemental en 2023 pour un total de près de 56 millions d'euros, parmi lesquels Ecov, opérateur de mobilité partagée dans les zones où l'offre de transports en commun est limitée ou absente ;
 - Développement des premiers ISLF (*Inclusive & Sustainability-Linked Financing*), qui visent à accompagner des acteurs de l'inclusion, à travers des financements à taux réduits et une assistance technique dédiée si des objectifs sociaux, environnementaux et de transition juste sont atteints, avec les trois premiers signés avec l'Adie en France, PerMicro en Italie, et Banco da Familia au Brésil ;
 - Dons exceptionnels de plus de 35 millions d'euros issus, entre autres, de la vente de mobilier d'art (500 000 euros), d'une enveloppe exceptionnelle de TEB en faveur des sinistrés en Turquie (plus de 12 millions d'euros) et de 20 millions d'euros issus de la tranche solidaire (composante ESG) liée au rachat d'actions en faveur de plus de 90 structures promouvant la connaissance environnementale et luttant contre la grande précarité.
- Sur le pilier environnemental :
 - 1^{er} rang mondial pour les obligations vertes avec 25,6 milliards de USD en 2023 selon Dealogic ;
 - Nombreuses transactions bas-carbone avec le LCTG (*Low-Carbon Transition Group*), dont :
 - Rôle majeur dans le prêt de plus de 4 milliards d'euros pour le projet Baltic Power, permettant la construction du premier parc éolien offshore dans les eaux polonaises, qui fournira de l'énergie renouvelable à plus de 1,5 million de foyers à partir de 2026 ;
 - Financement de plus de 800 millions d'euros pour AESC (*Automotive Energy Supply Corporation*), une entreprise japonaise leader mondial de la conception et de la production de batteries, pour une gigafactory dont la construction est prévue à Douai en France ;
 - Acquisition par BNP Paribas Asset Management d'une participation majoritaire dans l'entreprise *International Woodland Company* (IWC), basée au Danemark, spécialisée dans l'investissement et les services de conseil dédiés aux exploitations forestières durables, l'agriculture et les écosystèmes naturels, ainsi qu'aux crédits carbone et aux projets de conservation ;
 - Lancement d'un partenariat pluriannuel avec le *Naturalis Biodiversity Center* pour protéger et restaurer la biodiversité, en soutenant 150 scientifiques chercheurs sur la biodiversité, avec comme objectifs l'éducation, les données ou l'innovation financière.

(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 et Moody's ESG Solutions, BNP Paribas se positionne bien dans le 1^{er} quartile du secteur Banques des trois agences précitées.

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

Concernant le critère d'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe, 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% pour l'exercice 2023 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 clés | 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 2023, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis :

- pour *M. Jean-Laurent Bonnafé* :

- le résultat net part du Groupe 2023 en progression par rapport à 2022 ; le Groupe a dégagé un effet de ciseaux positif et poursuivi sa croissance dans une démarche de long terme en gérant ses risques de manière prudente ;
- son rôle déterminant dans la gestion de la Banque avec la poursuite de la mise en œuvre du Plan GTS 2025 et en particulier dans le renforcement de la résilience opérationnelle du Groupe ;
- son action déterminante dans la réalisation de la cession de Bank of the West à BMO Groupe Financier, permettant de dégager une plus-value nette d'impôt de 2,9 milliards d'euros et de redéployer une partie du produit de cession dans la croissance organique du Groupe et dans des investissements et des acquisitions ciblés ;
- la poursuite de son implication dans la définition et la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe afin de contribuer à une économie neutre en carbone en 2050 notamment au travers de nouveaux engagements pris en 2023 : réduction des financements dédiés aux secteurs (i) du pétrole et du gaz avec notamment un arrêt des financements aux nouvelles capacités de production et (ii) de l'acier, du ciment et de l'aluminium ;
- son rôle dans la féminisation des instances dirigeantes ainsi que son implication dans l'ensemble des piliers de la politique de diversité et d'inclusion du Groupe.

- pour *M. Yann Gérardin*, en tant que *Directeur Général délégué 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 2023 en ligne avec le budget après une année exceptionnelle en 2022, avec une bonne maîtrise des risques, traduisant la progression continue de BNP Paribas dans les classements des banques d'investissement en Europe grâce à des gains de part de marché ;
- sa contribution dans 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 pour continuer de faire de CIB un leader en matière de RSE, et qui se manifeste par la place obtenue par la Banque de N°1 mondial en financements durables en zone EMEA ainsi que par la récompense obtenue de meilleure banque au niveau mondial pour le financement durable (Euromoney) en 2023 ;
- son implication dans l'intégration des activités d'Exane avec la fusion réussie d'Exane SA dans BNP Paribas SA, permettant à CIB de proposer une gamme plus complète de produits et de services sur le segment actions et des dérivés actions ;
- son implication dans le renforcement des contrôles et de la résilience opérationnelle ainsi que dans la poursuite de l'appropriation du Code de Conduite par les activités de marché.

-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 :

- une création de valeur positive, en maîtrisant les effets des évolutions de taux d'intérêt résultant notamment de la politique monétaire ;
- son implication dans l'adaptation du modèle d'affaires, notamment au regard du crédit à la consommation et de la banque de détail ;
- son rôle dans le déploiement par CPBS du Plan GTS 2025, avec des progrès notables concernant la satisfaction des clients, la poursuite de la digitalisation du parcours client, ainsi que dans l'accompagnement des métiers et des territoires nécessitant des plans de transformation et/ou de restructuration ;
- son rôle de sponsor dans les initiatives transverses Mobilité et Paiements & Flux qui ont connu de nouveaux succès commerciaux en 2023, avec la concrétisation de nouveaux partenariats et avec l'accélération de la présence de BNP Paribas dans les métiers digitaux (notamment la poursuite du déploiement de Nickel en Europe et le développement du nombre de partenaires actifs de FLOA) ;
- sa contribution déterminante à des projets stratégiques notamment celui de l'initiative européenne des paiements (EPI) qui a connu en 2023 des avancées concrètes ;
- son engagement dans la poursuite de 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 2023 à :

- 1 877 648 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 101,88 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1 529 100 euros pour M. Yann Gérardin (représentant 101,94 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 902 520 euros pour M. Thierry Laborde (représentant 100,28 % 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 2023 | 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⁾ | 41,25 % | 35,63 % | | | 15,00 % | 10,00 % | 1 877 648 | |
| Yann Gérardin | Poids ⁽¹⁾ | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 15,00 % | 10,00 % | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 20,63 % | 17,81 % | 19,95 % | 18,55 % | 15,00 % | 10,00 % | 1 529 100 | |
| Thierry Laborde | Poids ⁽¹⁾ | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 15,00 % | 10,00 % | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 20,63 % | 17,81 % | 18,26 % | 18,58 % | 15,00 % | 10,00 % | 902 520 | |

(1) En pourcentage de la rémunération variable annuelle cible.

(2) Évolution du bénéfice net par action (BNPA) de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

(3) Pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation (RBE) Groupe.

(4) Évolution du résultat net avant impôt (RNAI) de l'exercice par rapport à l'exercice précédent. 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 2023, 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 2024 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 2025, 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 2025. 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 2023 sera donc effectué en mars 2030.

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 2023 et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2024 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 2024

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 2024.

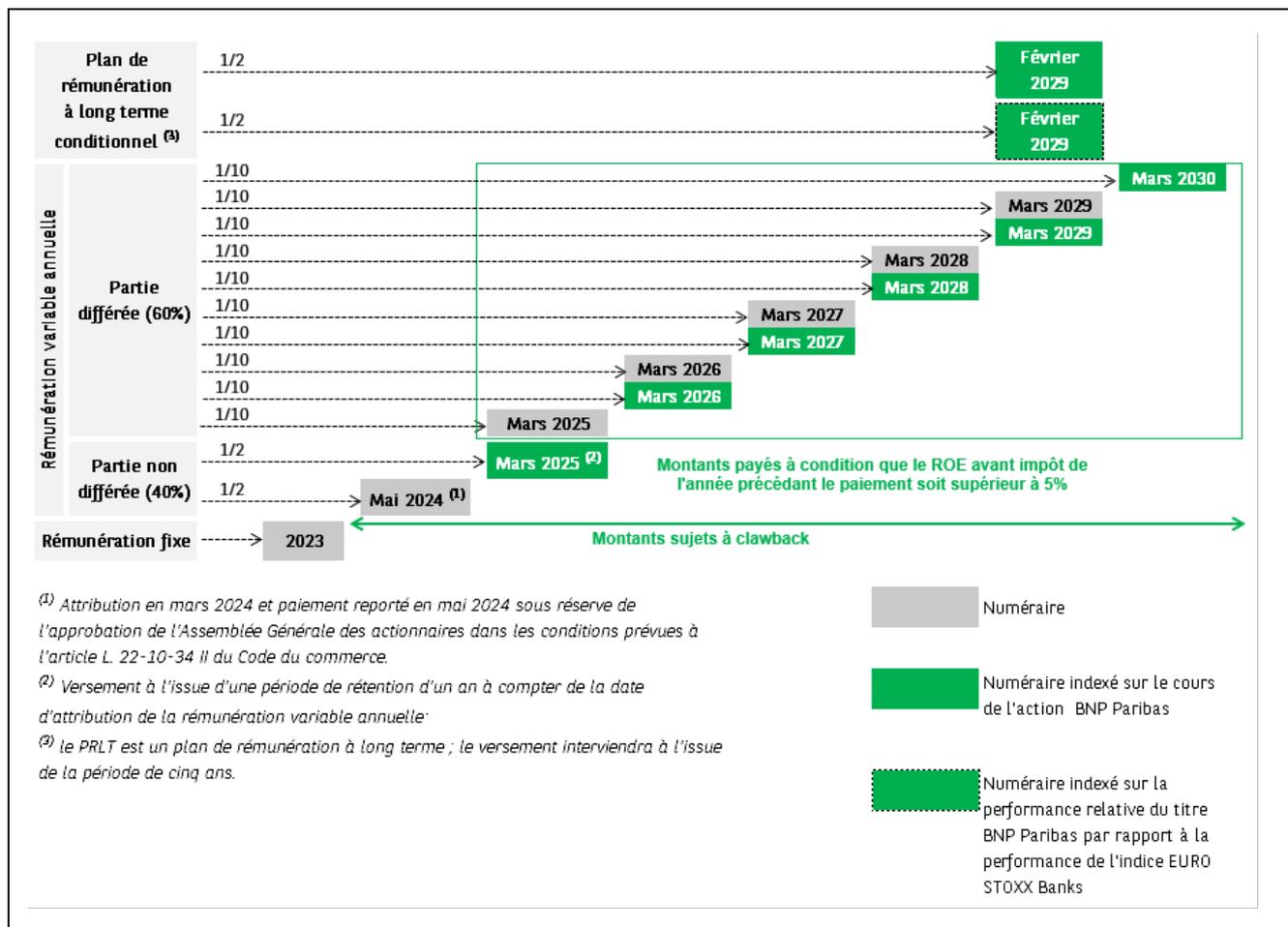
Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2023.

| PRLT attribué le 31 janvier 2024 (en euros) | Montant attribué^(*) | Valorisation du montant attribué en juste valeur^(**) |
|--|---------------------------------------|--|
| Jean-Laurent Bonnafé | 1 843 000 | 610 217 |
| Yann Gérardin | 1 500 000 | 496 650 |
| Thierry Laborde | 900 000 | 297 990 |

^(*) Cf. explications ci-dessus.

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

Structure de paiement de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs au titre de 2023 après prise en compte des orientations de l'ABE



3. 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 cinq ans.

Après application du taux d'actualisation aux montants attribués de rémunérations variables en instruments différés à cinq ans (facteur d'actualisation de 42,24 % 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 1,73 pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, 1,73 et 1,71 respectivement pour MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde en leur qualité de Directeurs Généraux délégués au titre de l'exercice 2023.

4. 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.

5. 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.

6. 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 cinq ans.

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

Concernant la rémunération due ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux, elle correspond à la rémunération fixe, la rémunération variable, le plan de rémunération à long terme en juste valeur, les rémunérations au titre des 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 | | | | |
|---|--------|-------|--------|---------------------|---------------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 ⁽¹⁾ | 2023 ⁽²⁾ |
| Performance de la société | | | | | |
| Résultat net avant impôt (en millions d'euros) | 11 394 | 9 822 | 13 637 | 13 214 | 11 725 |
| Évolution N/N-1 | 12 % | -14 % | 39 % | 6 % | - 11% |
| Résultat d'exploitation (en millions d'euros) | 10 057 | 8 364 | 12 199 | 12 564 | 11 236 |
| Évolution N/N-1 | 10 % | -17 % | 46 % | 13 % | - 11% |
| Bénéfice net par action (en euros) | 6,21 | 5,31 | 7,26 | 7,80 | 8,58 |
| Évolution N/N-1 | 8 % | -14 % | 37 % | 7 % | 10% |
| Rémunération des salariés (en milliers d'euros) | | | | | |
| Rémunération moyenne | 86 | 88 | 93 | 96 | 99 |
| Évolution N/N-1 | 5 % | 2 % | 6 % | 3 % | 2 % |
| Rémunération médiane | 56 | 57 | 59 | 62 | 66 |
| Évolution N/N-1 | 3 % | 2 % | 4 % | 5 % | 5 % |
| Président du Conseil d'administration | | | | | |
| Rémunération du Président du CA (en milliers d'euros) | 1 014 | 1 013 | 1 020 | 1 018 | 1 020 |
| Évolution N/N-1 | 0 % | 0 % | 1 % | 0 % | 0% |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | 12 | 12 | 11 | 11 | 10 |
| Évolution N/N-1 | -5 % | -2 % | -5 % | -3 % | -2 % |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | 18 | 18 | 17 | 16 | 16 |
| Évolution N/N-1 | -3 % | -2 % | -3 % | -5 % | -5 % |
| Directeur Général | | | | | |
| Rémunération du DG (en milliers d'euros) | 3 858 | 3 756 | 4 110 | 4 604 | 4 402 |
| Évolution N/N-1 | 14 % | -3 % | 9 % | 12 % | -4% |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | 45 | 43 | 44 | 48 | 45 |
| Évolution N/N-1 | 9 % | -5 % | 3 % | 8 % | -7 % |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | 69 | 66 | 69 | 74 | 67 |
| Évolution N/N-1 | 11 % | -5 % | 6 % | 7 % | -9 % |
| Yann Gérardin, Directeur Général délégué⁽³⁾ | | | | | |
| Rémunération du DGD (en milliers d'euros) | | | 3 924 | 3 722 | 3 527 |
| Évolution N/N-1 | | | | -5 % | - 5 % |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | | | 42 | 39 | 36 |
| Évolution N/N-1 | | | | -8 % | -7 % |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | | | 66 | 60 | 54 |
| Évolution N/N-1 | | | | -10 % | -10 % |
| Thierry Laborde, Directeur Général délégué⁽³⁾ | | | | | |
| Rémunération du DGD (en milliers d'euros) | | | 2 323 | 2 251 | 2 107 |
| Évolution N/N-1 | | | | -3 % | - 6 % |
| Ratio sur rémunération moyenne des salariés | | | 25 | 23 | 21 |
| Évolution N/N-1 | | | | -6 % | -9 % |
| Ratio sur rémunération médiane des salariés | | | 39 | 36 | 32 |
| Évolution N/N-1 | | | | -8 % | -11 % |

⁽¹⁾ Afin d'être comparables aux résultats de l'exercice 2023, les résultats de l'exercice 2022 ont été recomposés pour prendre en compte l'application des normes IFRS 5 et IFRS 17.

⁽²⁾ Les résultats 2023 sont sur une base comptable.

⁽³⁾ Les mandats de MM. Yann Gérardin et Thierry 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 2023.

C) AUTRES INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSEES OU ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2023, NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

I. Rémunération totale attribuée au titre de 2023 et comparaison par rapport à 2022

| <i>En euros</i> | Jean-Laurent BONNAFÉ | | Yann GÉRARDIN | | Thierry LABORDE | |
|--|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Montant de la rémunération fixe | 1 843 000 | 1 843 000 | 1 500 000 | 1 500 000 | 900 000 | 900 000 |
| Montant de la rémunération variable annuelle attribuée | 1 931 464 | 1 877 648 | 1 602 000 | 1 529 100 | 973 080 | 902 520 |
| Sous-total | 3 774 464 | 3 720 648 | 3 102 000 | 3 029 100 | 1 873 080 | 1 802 520 |
| Montant du PRLT (juste valeur) ⁽¹⁾ | 759 685 | 610 217 | 618 300 | 496 650 | 370 980 | 297 990 |
| TOTAL | 4 534 149 | 4 330 865 | 3 720 300 | 3 525 750 | 2 244 060 | 2 100 510 |

⁽¹⁾ Ce montant est une valeur estimée au moment de l'attribution. Le montant définitif sera connu au moment du paiement.

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

| | | 2022 | 2023 |
|---|---|--------------------|--------------------|
| | | 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 | 63 220 | 64 758 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 5 128 | 5 023 |
| | TOTAL | 1 018 348 | 1 019 781 |
| Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général | Rémunération fixe | 1 843 000 | 1 843 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 1 931 464 | 1 877 648 |
| | Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾ | 759 685 | 610 217 |
| | 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 | 4 534 149 | 4 330 865 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 63 220 | 64 758 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 446 | 6 267 |
| TOTAL | 4 603 815 | 4 401 890 | |
| Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué | Rémunération fixe | 1 500 000 | 1 500 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 1 602 000 | 1 529 100 |
| | Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾ | 618 300 | 496 650 |
| | Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| | Sous-total | 3 720 300 | 3 525 750 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 1 433 | 1 360 |
| TOTAL | 3 721 733 | 3 527 110 | |
| Thierry LABORDE Directeur Général délégué | Rémunération fixe | 900 000 | 900 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 973 080 | 902 520 |
| | Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) ⁽²⁾ | 370 980 | 297 990 |
| | 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 | 2 244 060 | 2 100 510 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 781 | 6 708 |
| TOTAL | 2 250 841 | 2 107 218 | |

(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 2023 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

| | | 2022 | 2023 |
|--|---|----------------------------|----------------------------|
| | | 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 | 63 220 | 64 758 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 5 128 | 5 023 |
| | TOTAL | 1 018 348 | 1 019 781 |
| Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général | Rémunération fixe | 1 843 000 | 1 843 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 1 689 625 | 1 775 057 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>Néant</i> | <i>386 293</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>359 354</i> | <i>461 683</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | <i>476 315</i> | <i>198 511</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | <i>230 692</i> | <i>223 218</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | <i>221 890</i> | <i>214 434</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i> | <i>190 676</i> | <i>185 320</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i> | <i>210 698</i> | <i>105 598</i> |
| | Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) | 1 405 800 ⁽²⁾ | 781 000 ⁽²⁾ |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 63 220 | 64 758 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 446 | 6 267 |
| | TOTAL | 5 008 091 | 4 470 082 |
| Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué | Rémunération fixe | 1 500 000 | 1 500 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 218 667 | 601 354 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>Néant</i> | <i>320 400</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>218 667</i> | <i>280 954</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 | 1 360 |
| TOTAL | 1 720 100 | 2 102 714 | |

| | | 2022 | 2023 |
|---|---|------------------|-----------------|
| <i>En euros</i> | | Montants versés | Montants versés |
| Thierry LABORDE Directeur Général délégué | Rémunération fixe | 900 000 | 900 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 126 493 | 357 137 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | Néant | 194 616 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | 126 493 | 162 521 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | Néant | Néant |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | Néant | Néant |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | Néant | Néant |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i> | Néant | Néant |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i> | Néant | Néant |
| | 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⁾ | 6 781 | 6 708 |
| TOTAL | 1 033 274 | 1 263 845 | |

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2023 est de 34 % (inchangé par rapport à 2022).

(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 2018 a conduit à un versement en 2023 correspondant à 50 % du montant attribué à M. Bonnafé. Pour rappel, l'application des conditions de performance attachées au PRLT attribué en 2017 avait conduit à un versement en 2022 correspondant à 90 % du montant attribué à M. Bonnafé.

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

| | | 2022 | 2023 |
|---|---|------------------|------------------|
| <i>En euros</i> | | Montants versés | Montants versés |
| Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué | Rémunération fixe | Néant | Néant |
| | Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 1 632 762 | 1 208 802 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | 367 912 | 103 350 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | 215 404 | 242 426 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | 207 559 | 234 332 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | 276 858 | 314 114 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i> | 283 453 | 314 580 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i> | 281 576 | Néant |
| | Rémunération à long terme | 281 050 | 319 200 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature | Néant | Néant |
| | TOTAL | 1 913 812 | 1 528 002 |
| Thierry LABORDE Directeur Général délégué | Rémunération fixe | Néant | Néant |
| | Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 321 774 | 212 074 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | 149 707 | 35 751 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | 55 138 | 62 052 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | 41 369 | 46 704 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | 38 986 | 44 233 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i> | 20 808 | 23 334 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i> | 15 766 | Néant |
| | Rémunération à long terme | 393 470 | 446 880 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature | Néant | Néant |
| | TOTAL | 715 244 | 658 954 |

(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 2023 est de 34 % (inchangé par rapport à 2022).

VINGT-ET-UNIEME RÉOLUTION

La vingt-et-unième résolution propose de porter le montant global annuel des rémunérations allouées aux administrateurs (ex-enveloppe de « jetons de présence ») de 1 540 000 euros à 1 850 000 euros, soit en augmentation de quelque 20%. Le dernier relèvement de ce plafond date de 2022 et consistait en une augmentation de 10% par rapport à l'enveloppe votée en 2021, laquelle n'induisait aucun accroissement de la part individuelle allouée à chaque administrateur, ladite proposition se justifiant uniquement par la nomination supplémentaire d'un administrateur représentant les salariés actionnaires. La révision précédente de la part individuelle allouée à chaque administrateur remontait ainsi à l'Assemblée Générale de 2016, soit 6 ans auparavant (la dernière révision remontait alors à 2010, soit encore après 6 années de stabilité).

La présente demande se justifie par l'accroissement considérable de la charge de travail et des responsabilités des Conseils d'administration du secteur bancaire, consécutif notamment à la supervision toujours plus étroite de la Banque Centrale Européenne et de manière générale de toutes les Autorités compétentes. Elle porterait alors, à compter de l'exercice 2024, la rémunération individuelle de chacun des 14 administrateurs de votre Société à environ 132 000 euros.

Le Comité des Rémunérations a par ailleurs fait procéder à une étude comparative des rémunérations des administrateurs pour un panel d'établissements européens comparables à votre Banque : Barclays, BBVA, Crédit Agricole, Deutsche Bank, HSBC, Intesa SanPaolo, Santander, Société Générale, UBS et UniCredit, étant rappelé que BNP Paribas est la 1^{ère} capitalisation boursière de la zone euro et la 3^{ème} en Europe.

Cette étude menée, par un cabinet indépendant sur la base des données publiées dans les politiques de rémunération applicables à l'exercice 2023, fait apparaître à population comparable (c'est-à-dire en considérant les administrateurs hors les Présidents/DG/DGD dont les rémunérations peuvent relever d'autres dispositions et d'une autre logique) une rémunération moyenne, sur les 10 sociétés du panel, de quelque 330 K€ contre 110 K€ en moyenne pour les membres du Conseil de BNP Paribas, soit un rapport de 1 à 3.

Si l'Assemblée votait la présente résolution, la rémunération moyenne par administrateur de votre Société resterait significativement inférieure à la moyenne constatée sur le panel des établissements comparables, dans un rapport de 1 à 2,5.

VINGT-DEUXIEME RÉOLUTION

La vingt-deuxième 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 2023 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 du 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 2023 durant la durée de leur mandat sont précisés dans le Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2023. 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 2023 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2023, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2023 (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 2019 (au titre de l'exercice 2018) et 2023 (au titre de l'exercice 2022) pour leurs parties versables en 2023 conformément aux dispositions applicables. Elles

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.

incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2023 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 2022, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 174¹ collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 926 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2023 aux 1 300 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 1 021 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 786 milliers d'euros contre 789 milliers d'euros en 2022, soit une diminution de 0,4%. L'augmentation de l'enveloppe globale s'explique principalement par une hausse du nombre de MRT en 2023 (+11%) - cette hausse est liée à un nombre plus important de MRT identifiés sur les critères quantitatifs (en raison de l'augmentation des enveloppes de rémunération variable au titre de l'exercice 2022, servant de base pour l'identification des MRT sur ces critères quantitatifs).

VINGT-TROISIEME RESOLUTION

La vingt-troisième résolution, également spécifique à l'industrie bancaire comme la vingt-deuxième résolution, est relative à la fixation du plafonnement de la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ainsi que des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de BNP Paribas SA ou du groupe BNP Paribas, telles que décrites à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier.

La directive européenne CRD du 26 juin 2013² concernant l'accès à l'activité et la surveillance prudentielle des établissements de crédit, telle que transposée en droit français dans le Code monétaire et financier et telle que complétée des orientations de l'ABE³ sur les politiques de rémunérations saines⁴, comporte un volet « gouvernance » qui encadre rigoureusement les politiques de rémunération afin d'éviter de potentielles prises de risques excessives.

Elle prévoit notamment que la composante variable n'excède pas 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne concernée (en droit français, cette disposition a été transposée à l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier). Toutefois, elle précise que les actionnaires peuvent approuver un ratio maximal supérieur à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne concernée. Conformément à l'article L511-79 du Code monétaire et financier, un taux d'actualisation pourra être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale, dès lors que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins cinq ans.

Le Conseil propose donc à l'Assemblée Générale de décider, conformément aux dispositions de la Directive Européenne précitée, que la composante variable de la rémunération des personnes concernées pourra représenter jusqu'à 200 % de leur composante fixe.

La résolution sur laquelle nous vous demandons de vous prononcer concerne les collaborateurs identifiés sur base consolidée au niveau du Groupe tels que définis ci-dessus incluant les dirigeants mandataires sociaux, ainsi que certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise globalement identifiés comme les preneurs de risque ou *Material Risk Takers* (« MRT ») pour le Groupe selon l'ensemble des critères du Règlement Délégué de la Commission Européenne ainsi que des critères complémentaires internes au Groupe.

Au titre de 2023, le nombre de personnes soumises au niveau du Groupe à ces règles de plafonnement est de 1 300 collaborateurs ; environ 54% de ces collaborateurs ont bénéficié d'une rémunération variable supérieure au montant de leur rémunération fixe et sont donc concernés par le relèvement du ratio, proportion en hausse par rapport à celle de l'année précédente.

En vertu de l'application des critères d'identification des MRT, ces règles de plafonnement s'appliquent à un éventail particulièrement large d'activités et de postes répartis majoritairement au sein des métiers de Corporate and Investment Banking et pour le reste au sein des métiers et entités de Commercial, Personal Banking & Services et des fonctions de contrôle du Groupe. Elles ne se limitent pas aux seuls collaborateurs exerçant leurs activités sur le territoire de l'Union Européenne (UE).

De taille internationale, présent dans de nombreux pays, le Groupe BNP Paribas agit dans un environnement de forte concurrence où certaines banques ne sont pas soumises aux mêmes règles d'encadrement des rémunérations. La résolution ici proposée tend donc à amoindrir les effets potentiels de la distorsion de concurrence qui ne manquerait sinon de se produire au détriment de l'intérêt à long terme des actionnaires, en permettant à la Banque de recruter et de retenir les meilleurs talents. Cette résolution est également conforme à la pratique générale des établissements bancaires européens, rendue nécessaire particulièrement en dehors des frontières de l'Union Européenne (en ce désormais potentiellement compris les établissements opérant depuis la Place financière de Londres), où les établissements concurrents locaux n'appliquent aucune règle de plafonnement des rémunérations.

Les rémunérations variables attribuées, qui sont soumises à ces règles de plafonnement, sont par ailleurs strictement encadrées et alignées sur les intérêts à long terme du Groupe et des actionnaires (une partie des rémunérations variables attribuées donne lieu à des versements différés sur une durée pouvant aller de 3 ans à 5 ans pour certains collaborateurs, le paiement de chaque fraction annuelle est soumis à l'atteinte de conditions et une partie de la rémunération variable attribuée est indexée sur la performance de l'action BNP Paribas ou d'instruments assimilés tels que prévus par la réglementation) et seront compatibles avec le maintien d'une assise financière saine.

Ainsi que requis par les Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines (§48), la résolution vise l'ensemble du Groupe BNP Paribas afin de permettre le relèvement du ratio dans l'ensemble des filiales du Groupe concernées, sous réserve des dispositions réglementaires applicables dans leur pays d'implantation et le cas échéant, de l'approbation dudit relèvement par leurs assemblées générales respectives.

¹ Incluant les collaborateurs de Bank of the West

² 2013/36/UE et ses amendements ultérieurs

³ ABE : Autorité Bancaire Européenne

⁴ Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines EBA/GL/2021/04

La résolution que nous vous soumettons aujourd'hui vient en renouvellement de l'autorisation de même nature accordée par l'Assemblée Générale du 18 mai 2021, arrivant à échéance ; elle serait renouvelée également pour une période de 3 ans, soit jusqu'à l'Assemblée Générale qui statuera en 2027 sur les comptes de l'exercice 2026. Dans l'hypothèse où le nombre de collaborateurs concernés varierait substantiellement au regard des effectifs globaux du Groupe et indépendamment des éventuelles évolutions des obligations réglementaires ou si les rémunérations attribuées en application de cette résolution n'étaient plus compatibles avec le maintien d'une assise financière saine, le Conseil soumettrait à l'Assemblée Générale Ordinaire une résolution adaptée à la nouvelle situation avant l'échéance mentionnée ci-dessus.

Il est rappelé par ailleurs que les rémunérations attribuées à ces collaborateurs font l'objet d'un rapport mis en ligne chaque année sur le site internet de BNP Paribas dans lequel il est notamment fait mention du pourcentage de collaborateurs ayant effectivement bénéficié de ce relèvement.

Le Conseil d'administration attire l'attention des actionnaires sur le fait que cette résolution doit être approuvée à une majorité qualifiée dépendant du quorum final atteint lors du vote en Assemblée. Il est ainsi nécessaire de rassembler :

- 2/3 des votes des actionnaires si le quorum est supérieur ou égal à 50 % ;
- 75 % des votes des actionnaires si le quorum est inférieur à 50 %.

Il est rappelé par ailleurs que les collaborateurs identifiés comme MRT ne sont pas autorisés à voter pour cette résolution.

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

Les résolutions n°24 à n°29 ont pour objet de doter votre société de la souplesse nécessaire à la gestion de sa structure financière tout en respectant des limites destinées à encadrer une éventuelle dilution. *Elles vous proposent le strict renouvellement de celles que vous aviez bien voulu autoriser lors de l'Assemblée Générale du 17 mai 2022.*

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

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

- **L'ensemble des augmentations de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription** ne peut dépasser 225 millions d'euros, **soit moins de 10 % du capital social existant à ce jour** (vingt-septième résolution) ;
- **L'ensemble des augmentations de capital avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription** ne peut dépasser 915 millions d'euros, **soit moins de 40% du capital existant à ce jour** (vingt-neuvième résolution).

VINGT-QUATRIEME RESOLUTION

Il est demandé à l'Assemblée générale par la vingt-quatrième résolution d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre, avec maintien du droit préférentiel de souscription.

Le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 915 millions d'euros ; ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **39,9% du capital existant à ce jour**. La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

VINGT- CINQUIEME RESOLUTION

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

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

Il est précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 225 millions d'euros. Ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **9,8 % du capital existant à ce jour**. De plus, votre Conseil vous propose de maintenir les dispositions actuellement en vigueur en matière de prix d'émission des actions nouvelles, à savoir qu'il serait toujours au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant le début de l'offre moins une décote maximale de 5 %, **garantissant ainsi la référence aux conditions de marché**.

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

VINGT- SIXIEME RESOLUTION

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

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

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

VINGT- SEPTIEME RESOLUTION

Afin de limiter la dilution résultant de l'emploi éventuel d'une ou plusieurs des autorisations d'augmentation de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription, il est en outre demandé à l'Assemblée dans la vingt-septième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations comportant l'absence ou la suppression du droit préférentiel de souscription, conférées par les vingt-cinquième et vingt-sixième résolutions, ne puisse en tout état de cause être supérieur à 225 millions d'euros (environ **9,8 % du capital existant à ce jour**).

VINGT- HUITIEME RESOLUTION

La vingt-huitième résolution prévoit que le Conseil d'administration serait autorisé à augmenter le capital social par incorporation de réserves, de bénéfices, de primes d'émission, de fusion ou d'apport, et ce dans la limite d'un montant nominal maximum de 915 millions d'euros. Cette opération se traduirait alors par la création et l'attribution gratuite d'actions et/ou par élévation du nominal des actions existantes.

VINGT- NEUVIEME RESOLUTION

Il est enfin indiqué aux actionnaires dans la vingt-neuvième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations, avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription, conférées par les vingt-quatrième à vingt-sixième résolutions, ne pourra en tout état de cause être supérieur à 915 millions d'euros (soit environ **39,9 % du capital existant à ce jour**). La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

TRENTIEME RESOLUTION

Cette résolution est rendue obligatoire par la présentation à l'Assemblée Générale des autorisations financières. Elle propose à l'Assemblée Générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à réaliser des opérations réservées aux adhérents du Plan d'Épargne d'Entreprise du Groupe BNP Paribas pour un montant nominal maximum de 45 millions d'euros.

Cette autorisation entraînerait la suppression du droit préférentiel de souscription. Ce montant de 45 millions d'euros représente 22,5 millions d'actions ordinaires, soit un peu moins de 2% du capital existant à ce jour, et donc moins de 1% par an en moyenne. **Le prix de souscription des actions émises sera égal à la moyenne des cours des vingt dernières séances de bourse, sans décote.**

Il est également indiqué à l'Assemblée que, à l'instar des autorisations d'augmentations de capital sus-mentionnées, 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.

A ce jour, compte tenu de l'ensemble des mécanismes de partage de la valeur créée par la Banque, déjà à la libre disposition des salariés de BNP Paribas, la Direction Générale a indiqué au Conseil d'administration qu'elle ne souhaite pas procéder à une telle opération.

TRENTE-ET-UNIEME RESOLUTION

Par la trente-et-unième 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 du simple renouvellement de l'autorisation donnée par la dix-neuvième résolution de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 ; elle permettrait à votre Société, dans le cadre de l'optimisation de sa structure financière, de continuer de pouvoir émettre des AT1s convertibles en US\$.**

Pour rappel, BNP Paribas émettait déjà couramment et de longue date de tels instruments, avec clause d'absorption de pertes (« mécanisme de réduction du principal »). Toutefois, depuis la cession de Bank of the West (BoW), intervenue au début de 2023, il y a désormais 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 permet au P&L de rester immunisé 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 encore 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 pouvoir continuer à recourir à une clause de conversion en actions BNP Paribas.

En pratique, cette 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).

Comme dans les pays de l'Union Européenne et en Grande-Bretagne où cette disposition est déjà très largement mise en œuvre, 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'à la cession de Bank of the West, BNP Paribas n'avait alors émis que des AT1s avec clause de réduction du principal, quelle que soit la devise dans laquelle ces instruments étaient libellés, y compris en US\$. 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) a entraîné 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 sont plus équilibrées/compensées ; cela se traduit 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**, permet de reconnaître l'instrument comme un passif et non en equity (comme c'est le cas pour les AT1s avec clause de dépréciation). Cela permet de rééquilibrer la position de change et, par conséquent, de compenser l'impact sur le compte de résultats des fluctuations du US\$ des deux côtés du bilan. En un mot, le compte de résultats est immunisé contre les variations en Dollars US.

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 des Etats-Unis 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 :

- au 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 de 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 fonds propres 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 2023, le ratio CET1 de BNPP était de 13,2% pour un capital Common Equity Tier1 de 92,9 Mds€ ; un niveau de 5,125% *impliquerait donc, toutes choses égales par ailleurs, des pertes de l'ordre de 56,8 Mds€ !*).

Cette disposition réglementaire prive *de facto* toute clause de conversion des AT1s de sa 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 très 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 %.

¹ *Bank Recovery and Resolution Directive*

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 pour le financement **de votre Entreprise, il vous est aujourd'hui proposé le renouvellement de l'autorisation que vous aviez bien voulu donner l'année dernière :**

- d'une augmentation de capital d'un maximum de 10 %,
- dans le cadre d'une ou plusieurs émissions d'obligations convertibles conditionnelles super subordonnées libellées en US\$,
- 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 €, £ ou ¥ ;*
- *si néanmoins des AT1 en US\$ 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.

TRENTE-DEUXIEME RESOLUTION

Il est ici demandé à l'Assemblée d'autoriser le Conseil, pour une durée de 18 mois, à annuler, par voie de réduction du capital social, tout ou partie de ses actions, détenues par votre société ou acquises dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale Ordinaire, dans la limite de 10 % du capital existant à la date de l'opération, par période de 24 mois. La présente autorisation se substitue à celle accordée par la vingt-et-unième résolution de l'Assemblée générale du 16 mai 2023.

TRENTE-TROISIEME RESOLUTION

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

ELEMENTS DE REMUNERATIONS VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2023 OU ATTRIBUES AU TITRE DU MEME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 14 MAI 2024 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 2023 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 2023 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 | 64 758 (versé) | M. Jean LEMIERRE ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats d'administrateur 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 | 5 023 | M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction. |
| TOTAL | 1 019 781 | |

b. Éléments de la rémunération versés à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2023 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 | 1 892 | 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 2023, de 1 892 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 4 115 | 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 2023, de 4 115 euros. |

TABLEAU N° 2 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2023 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 2023 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. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Jean-Laurent BONNAFÉ, la portant à 1 843 000 €, date du 7 février 2022 avec effet au 1er janvier 2022. Le Conseil d'administration avait relevé la très bonne performance de la Banque depuis que le Directeur Général avait été nommé dans ses fonctions. |
| Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 1 877 648 | <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"> ▪ évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à 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 reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans 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 2023 à 1 877 648 euros, soit 101,88 % 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 2024, et pour moitié en mars 2025, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ▪ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2025 ; 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 2023 sera donc effectué en mars 2030 ; ▪ 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 101,88 %.</p> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans) | 610 217 | <p>La juste valeur du PRLT attribué le 31 janvier 2024 et rattaché à l'exercice 2023 s'établit à 610 217 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à cinq 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. Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p> |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | 64 758 | 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 | |

Montants Commentaires

| | | |
|--|------------------|---|
| Actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | |
| Avantages en nature | 6 267 | M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale de 1 360 euros versée par BNP Paribas (SA) pour l'exercice 2023 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 | 4 401 890 | |

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 14 mai 2024 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

- b. Éléments de la rémunération versés à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général, au cours de l'exercice 2023 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 2023 |
|--|--|--------------------------------|
| Rémunération variable annuelle | | 1 775 057 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>16 mai 2023 15^e résolution</i> | <i>386 293</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>17 mai 2022 15^e résolution</i> | <i>461 683</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | <i>18 mai 2021 15^e résolution</i> | <i>198 511</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | <i>19 mai 2020 16^e résolution</i> | <i>223 218</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | <i>23 mai 2019 14^e résolution</i> | <i>214 434</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i> | <i>24 mai 2018 15^e résolution</i> | <i>185 320</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016</i> | <i>23 mai 2017 14^e résolution</i> | <i>105 598</i> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel | <i>24 mai 2018 15^e résolution</i> | 781 000 |

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 | M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction. |
| Indemnité de non-concurrence | Néant | 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. 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. |
| 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 | 1 892 | 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 2023, de 1 892 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 4 115 | 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 2023, de 4 115 euros. |

TABLEAU N° 3 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2023 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 2023 à M. Yann GERARDIN, Directeur Général délégué**

| | Montants | Commentaires |
|--|----------------------|--|
| Rémunération fixe | 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 ⁽¹⁾ | 1 529 100 | <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"> ▪ évolution du bénéfice net par action 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 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 reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans environnemental, sociétal et social.</p> <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % de la rémunération variable cible. 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 2023 à 1 529 100 euros, soit 101,94 % 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 2024, et pour moitié en mars 2025, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ▪ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2025 ; 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 2023 sera donc effectué en mars 2030 ; ▪ 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 101,94 %.</p> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans) | 496 650 | <p>La juste valeur du PRLT attribué le 31 janvier 2024 et rattaché à l'exercice 2023 s'établit à 496 650 euros pour M. Yann GÉRARDIN.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à cinq 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 | 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 | 1 360 | Ce montant correspond à la cotisation patronale versée par BNP Paribas (SA) pour l'exercice 2023 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 | 3 527 110 | |

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 14 mai 2024 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 2023 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 2023 |
|--|--|-------------------------|
| Rémunération variable annuelle | | 601 354 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>16 mai 2023 16^e résolution</i> | <i>320 400</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>17 mai 2022 17^e résolution</i> | <i>280 954</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. 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 | 1 892 | 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 2023, de 1 892 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 4 115 | 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 2023, de 4 115 euros. |

TABLEAU N°4 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2023 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 2023 à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué**

| | Montants | Commentaires |
|--|--------------------|--|
| Rémunération fixe | 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 ⁽¹⁾ | 902 520 | <p>La rémunération variable de M. Thierry LABORDE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, des résultats du métier CPBS 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"> ▪ évolution du bénéfice net par action 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 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 reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans 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 2023 à 902 520 euros, soit 100,28 % 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 2024, et pour moitié en mars 2025, indexée à la performance du titre BNP Paribas ; ▪ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2025 ; 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 2023 sera donc effectué en mars 2030 ; ▪ 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 100,28 %.</p> |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans) | 297 990 | <p>La juste valeur du PRLT attribué le 31 janvier 2024 et rattaché à l'exercice 2023 s'établit à 297 990 euros pour M. Thierry LABORDE.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à cinq 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 | 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 | 6 708 | M. Thierry LABORDE dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale de 1 360 euros versée par BNP Paribas (SA) pour l'exercice 2023 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 | 2 107 218 | |

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 14 mai 2024 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 2023 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 2023 |
|--|--|----------------------------|
| Rémunération variable annuelle | | 357 137 |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>16 mai 2023 17^e résolution</i> | <i>194 616</i> |
| <i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>17 mai 2022 18^e résolution</i> | <i>162 521</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 | 1 892 | 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 2023, de 1 892 euros. |
| Régime collectif de prévoyance et de frais de santé | 4 115 | 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 2023, de 4 115 euros. |