

Le Document de référence et rapport financier annuel 2016 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 7 mars 2017. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/>, et est proposé lors des formalités d'accueil à l'Assemblée. Le présent avis de convocation a été également mis en ligne.

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

PREMIÈRE ET DEUXIEME RESOLUTIONS

Les deux premières résolutions traitent de l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2016 de BNP Paribas, après lecture des rapports du Président du Conseil d'administration, du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes.

TROISIÈME RÉOLUTION

La troisième résolution propose l'affectation du résultat social de l'exercice 2016 et la mise en paiement du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 9 266,17 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 23 979,41 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 33 245,58 millions d'euros.

Le dividende versé aux actionnaires s'élèverait à 3 366,91 millions d'euros, un montant de 29 878,67 millions d'euros étant alors affecté au report à nouveau ; le taux de distribution s'établirait ainsi à 45,00% des résultats consolidés, comme en 2016.

Le dividende unitaire de 2,70 euros par action enregistrerait alors une progression de 16,9% par rapport à celui de 2016 (distribué au titre de l'exercice 2015).

Le dividende serait détaché de l'action le 30 mai 2017 pour une mise en paiement en numéraire le 1^{er} juin 2017 sur les positions arrêtées le 31 mai 2017 au soir.

QUATRIÈME RÉOLUTION

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

Concernant BNP Paribas, aucune convention nouvelle n'a été conclue au cours de l'exercice 2016.

CINQUIÈME RÉOLUTION

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

Lesdites acquisitions seraient destinées à remplir plusieurs objectifs, notamment :

- l'attribution ou la cession d'actions :
 - aux salariés dans le cadre de la participation ou de plans d'épargne d'entreprise,
 - aux salariés et/ou aux mandataires sociaux de BNP Paribas dans le cadre de programmes d'options d'achat d'actions ainsi que d'actions gratuites 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. dix-septième résolution) ;
- la mise en œuvre d'un contrat de liquidité.
- La réalisation d'opérations dans le cadre habituel de ses activités commerciales.

Ce dernier objectif, qui remplace celui de « gestion patrimoniale et financière » qui figurait dans les résolutions « rachat d'actions » précédentes mais qui en pratique n'avait jamais été mis en œuvre, a vocation à permettre à BNP Paribas de réaliser des transactions avec ses clients prenant la forme de contrats financiers et pouvant conduire BNP Paribas à acheter ses propres actions. BNP Paribas réalise de manière courante ce type d'opération pour ses clients sur tous types d'actions ; elle pourrait ainsi également le faire lorsque le client souhaite que les actions sous-jacentes soient des actions BNP Paribas.

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

Le prix d'achat maximum est fixé à 73 euros par action ; cette limite a été ajustée par rapport à celle antérieurement en vigueur, autorisée par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015 (62 euros), pour tenir compte de l'évolution du cours sur les marchés et l'aligner davantage sur l'actif net par action à la clôture de l'exercice 2016.

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

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

SIXIÈME, SEPTIÈME, HUITIÈME ET NEUVIÈME RÉOLUTIONS

Dans les sixième à neuvième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de Monsieur Jean Lemierre et de Mesdames Monique Cohen, Daniela Schwarzer et Fields Wicker-Miurin (cf. biographies en annexe). Ces mandats seraient reconduits pour une durée de trois années, et prendraient dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2020 sur les comptes de l'exercice 2019.

Monsieur Jean Lemierre, 66 ans, a été nommé Président du Conseil d'administration le 1^{er} décembre 2014. Entré à la Banque en 2008 en qualité de Conseiller du Président de BNP Paribas, il n'y exerçait pas de fonctions exécutives.

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

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

Madame Monique Cohen, 61 ans, est Directeur Associé chez Apax Partners depuis 2000. Elle est indépendante au sens du code Afep-Medef. Mme Monique Cohen a été cooptée par le Conseil d'administration le 12 février 2014, cooptation ratifiée lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2014. Elle est membre du Comité des Comptes et du Comité des Rémunérations.

Le Conseil d'administration estime que la très grande expérience de Mme Monique Cohen dans l'industrie bancaire, sa connaissance approfondie des marchés financiers et des secteurs de haute technologie la recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de la Banque.

Mme Monique Cohen est en conformité avec le code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

BNP Paribas n'est pas investisseur en direct dans les fonds d'Apax France.

Le montant cumulé de la totalité des engagements de la Banque sur les différentes entreprises dans lesquelles Apax dispose de participations pèse moins de 0,5 % du montant de ses autorisations de crédits. Par ailleurs, les commissions versées par Apax France à BNP Paribas au cours des dernières années n'ont jamais représenté plus de 1 % des commissions totales annuelles de la seule activité Corporate Finance du pôle CIB. Symétriquement les relations entretenues par Apax avec la Banque ne sont pas susceptibles de créer des conflits d'intérêt. Il est rappelé que, de pratique constante, Apax France met les banques en concurrence sur les mandats de ventes ou d'achats.

Madame Daniela Schwarzer, 43 ans, de nationalité allemande, est universitaire. Elle siège au Conseil d'administration de la Banque depuis sa nomination lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2014. Madame Daniela Schwarzer est indépendante au sens du code Afep Medef. Elle est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

Mme Daniela Schwarzer est en conformité avec le code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel et les compétences techniques dans les domaines économiques et monétaires de Mme Daniela Schwarzer la recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

Madame Fields Wicker-Miurin, 58 ans, de nationalités britannique et américaine, est indépendante au sens du code Afep Medef. Co-fondatrice et associée de *Leaders' Quest*, elle siège au conseil de la Banque depuis l'Assemblée générale du 11 mai 2011. Elle est membre du Comité des comptes de votre Conseil.

Mme Fields Wicker-Miurin est en conformité avec le code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, l'expérience et la contribution de Mme Fields Wicker-Miurin notamment au Comité des comptes dont elle est membre, la recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

DIXIÈME RÉOLUTION

La dixième résolution propose la nomination de Monsieur Jacques Aschenbroich en qualité d'administrateur. M. Jacques Aschenbroich est Président Directeur Général de la société Valeo. Il remplacerait M. Jean-François Lepetit, dont le mandat arrive à expiration à l'issue de la présente Assemblée, et qui n'en a pas demandé le renouvellement.

M. Jacques Aschenbroich, 62 ans, serait un membre indépendant de votre Conseil au sens du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, l'expérience réussie de M. Jacques Aschenbroich en matière d'innovation et de mise en place rapide de nouveaux processus de production dans de grandes entreprises industrielles seront d'une grande utilité pour BNP Paribas et le qualifient pleinement pour rejoindre son conseil d'administration.

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

Le Conseil d'administration a constaté que les relations d'affaires entre BNP Paribas et Valeo n'ont pas de caractère significatif au sens du code Afep-Medef: les revenus générés représentent moins de 0,5% des revenus totaux publiés par BNP Paribas.

OBSERVATIONS RELATIVES A LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À l'issue de l'Assemblée Générale du 26 mai 2016 et à la date du 31 décembre 2016, le Conseil d'administration était composé de quatorze administrateurs, dont douze nommés par les actionnaires et deux administrateurs élus par les salariés. La représentation des femmes parmi les administrateurs nommés par les actionnaires était de 41,7 % (5/12). Elle était de 50 % en tenant compte de l'ensemble des administrateurs (7/14). Quatre nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Etats-Unis d'Amérique, France).

L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2016) : Le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise pour définir l'indépendance des administrateurs :

	Jean LEMIERRE	Jean-Laurent BONNAFE	Pierre André de CHALENDAR	Monique COHEN	Marion GUILLOU	Denis KESSLER	Jean-François LEPETIT	Nicole MISSON	Laurence PARISOT	Daniela SCHWARZER	Michel TILMANT	Wouter DE PLOEY	Sandrine VERRIER	Fields WICKER-MIURIN
1	Statut de salarié ou de mandataire social au cours des cinq années précédentes	○	○	✓	✓	✓	✓	○	✓	✓	✓	✓	○	✓
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 auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans	✓	✓	✓	✓	○ (*)	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	Statut de l'actionnaire important	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓ (*)	✓ (*)	✓	✓

✓ représente un critère respecté d'indépendance selon les critères Afep-Medef.
 ○ représente un critère non satisfait d'indépendance selon les critères Afep-Medef.
 (*) cf. ci-dessous

Six administrateurs 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, Laurence Parisot, Daniela Schwarzer, Fields Wicker-Miurin et M. Pierre André de Chalendar. Trois administrateurs : Denis Kessler, Wouter De Ploey et Michel Tilmant ont été considérés par le Conseil d'administration comme indépendants.

Plus précisément, pour Mme Monique Cohen, MM. Pierre André de Chalendar et Denis Kessler, le Conseil d'administration a constaté que les relations d'affaires entre BNP Paribas et respectivement (i) Apax, ainsi que les entreprises dans lesquelles Apax

détient des participations, (ii) Saint Gobain et son groupe, et (iii) le groupe SCOR SE, n'ont pas de caractère significatif (les revenus générés par chacune de ces relations commerciales représentaient moins de 0,5% des revenus totaux publiés par BNP Paribas).

Par ailleurs, pendant la période de plus de douze années d'exercice du mandat d'administrateur de M. Denis Kessler, trois Directeurs Généraux se sont succédé, chacun d'eux ayant assumé ou assumant la direction effective de la Banque avec sa propre personnalité et ses propres méthodes et pratiques. L'actuel Directeur Général n'est dans cette position que depuis cinq ans. En conséquence, le Conseil d'administration a considéré que l'esprit critique dont fait preuve M. Denis Kessler se renouvelle à chaque changement de la direction effective, garantissant ainsi son indépendance. Le Conseil a également tenu compte de la compétence financière de M. Denis Kessler, indispensable à la compréhension des mécanismes bancaires, renforcée par ses fonctions de Président-Directeur Général de l'une des sociétés de réassurance européennes majeures.

Conformément aux dispositions du Code de gouvernement d'entreprise (article 8.7), le Conseil d'administration a considéré que le mode de nomination, l'absence de conflit d'intérêts potentiel et l'indépendance d'esprit (selon les orientations de l'ABE) de MM. Michel Tilmant et Wouter De Ploey garantissaient leur indépendance.

M. Jean-François Lepetit a demandé à ce que son mandat qui arrive à expiration à l'issue de l'Assemblée Générale devant se tenir en 2017 ne soit pas renouvelé. M. Lepetit siégeait au Conseil d'administration depuis le 5 mai 2004.

Plus de la moitié des administrateurs de BNP Paribas sont donc indépendants au regard des critères retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et de l'appréciation du Conseil d'administration.

Les deux administratrices élues par les salariés, M^{mes} Nicole Misson et Sandrine Verrier, ne sont pas reconnues comme indépendantes selon les critères du Code de gouvernement d'entreprise en dépit de leur statut et de leur mode d'élection qui constituent pourtant une garantie d'indépendance.

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

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des cinq résolutions relatives à sa composition, le Conseil d'administration comporterait 14 administrateurs dont deux élus par les salariés. Le taux d'administrateurs indépendants s'établirait à 71,4 % 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.

Il serait composé de sept femmes et de sept hommes, soit toujours une proportion d'administrateurs de sexe féminin de 50%, et de 41,7% pour les seules administratrices élues par les Actionnaires. Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 4 sur 14 membres, soit un taux d'internationalisation de 28,6 % (33,3% pour les seuls administrateurs désignés par l'Assemblée Générale).

ONZIÈME, DOUZIÈME, TREIZIÈME, QUATORZIÈME ET QUINZIÈME RÉSOLUTIONS

Les cinq résolutions soumises à l'approbation des actionnaires ont toutes trait à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Les deux premières résultent de l'application de la loi dite Sapin 2. Les trois autres sont relatives à la pratique du « Say on Pay » mis en place en 2014 par application des recommandations du Code Afep-Medef.

RAPPEL

Lors de sa séance du Conseil d'administration du 25 février 2016, la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux telle qu'exposée dans le document de référence 2015 a fait l'objet de modifications, (cf. <https://invest.bnpparibas.com/information-reglementee>) et a été présentée lors de l'Assemblée Générale du 26 mai 2016. Elle n'a pas été modifiée depuis la tenue du Conseil précité et est reprise en l'état dans le rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2017 exposée au point (A) ci-dessous. Par ailleurs, la politique de rémunération de BNP Paribas à l'égard de ses dirigeants mandataires sociaux est largement décrite dans la partie 2 de Document de référence 2016, disponible sur le site internet <https://invest.bnpparibas.com/documents-de-reference>.

Dans les onzièmes et douzièmes résolutions, il est demandé aux actionnaires de bien vouloir approuver la politique de rémunération applicable, au titre de l'exercice 2017, d'une part au Président du Conseil d'administration, d'autre part au Directeur Général et au Directeur Général délégué après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (établi en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce). Ce rapport est reproduit ci-dessous dans le paragraphe « A Politique de rémunération ».

Ces propositions sont soumises au vote délibératif des actionnaires pour la première fois. Elles découlent de l'application de la loi n° 2016-1691 relative « à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique » adoptée le 8 novembre 2016 et promulguée le 9 décembre, dite Loi Sapin 2.

Elles prévoient en effet de recueillir *ex ante* chaque année au titre de l'année en cours l'approbation de l'Assemblée Générale sur la politique de rémunération concernant les dirigeants mandataires sociaux. L'application des dispositions ainsi approuvées fera l'objet l'année suivante d'un vote *ex post* sur les versements effectués selon les principes déterminés un an auparavant. L'Assemblée Générale devra alors statuer sur les éléments (fixes, variables et exceptionnels) composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur. Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels ne pourront être versés qu'après approbation de la rémunération par l'Assemblée Générale. Ces dernières dispositions vous seront présentées à compter de la prochaine Assemblée Générale, statuant en 2018 sur les comptes de l'exercice 2017.

Conformément au Code Afep-Medef, les **treizième, quatorzième et quinzième résolutions** soumettent au vote consultatif des actionnaires les éléments de rémunération dus ou attribués au titre de l'exercice 2016 à MM. Jean Lemierre, Président du Conseil

d'administration, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, et Philippe Bordenave, Directeur Général délégué. Ces résolutions font partie du dispositif communément appelé Say on Pay mis en place en 2014. Pour chacun de ces dirigeants mandataires sociaux, une fiche individuelle présente les mécanismes et montants des éléments de rémunération dus ou attribués au titre de l'exercice 2016.

Pour plus de clarté, le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sur lequel les actionnaires se prononcent au titre des résolutions 11 et 12 est reproduit ci-dessous (A). Il reprend sans modification la politique décidée au titre de l'exercice 2016 et présentée lors de l'Assemblée Générale du 26 mai 2016. Est exposé ensuite (B) le détail des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2016, en application des dispositions « Say on Pay », prévues par le Code-Afep Medef (résolutions 13, 14 et 15).

A) RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'ASSEMBLEE GENERALE DU 23 MAI 2017 SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ETABLI EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 225-37-2 DU CODE DE COMMERCE

Dans le présent rapport, le Conseil d'administration détaille les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et au Directeur Général délégué en raison de leurs mandats au sein de BNP Paribas SA au titre de l'exercice 2017.

Le présent rapport fera l'objet d'une résolution soumise au moins chaque année à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires.

Concernant le Directeur Général et le Directeur Général délégué, le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments de rémunération du mandataire social concerné dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce. Cette disposition sera applicable pour la première fois pour les éléments de rémunération variables et exceptionnels versés ou attribués au titre de l'exercice 2017.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux du Groupe se réfère au Code de gouvernance Afep-Medef et tire aussi sa légitimité de son souci d'appliquer une démarche conforme à la Charte de responsabilité de BNP Paribas. La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des rémunérations. Ce Comité est composé de trois administrateurs indépendants et d'un administrateur représentant les salariés.

La définition des modalités de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient compte des objectifs suivants :

- 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 intrinsèque 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, notamment en tenant compte de la dimension RSE dans les critères qualitatifs concourant à la détermination de la rémunération ;
 - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution de la marche de la Banque sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- transparence des rémunérations :
 - exhaustivité : l'ensemble des éléments (fixe, variable annuel, variable pluriannuel) est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
 - équilibre entre les éléments de rémunération qui doivent concourir à l'intérêt général de la Banque et tenir compte des meilleures pratiques de marché ;
 - intelligibilité de règles stables et exigeantes ;
- attractivité afin de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité du Groupe.

I. Rémunération du Président du Conseil d'administration

La rémunération du Président est déterminée par le Conseil d'administration selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations, en ligne avec les objectifs énoncés ci-dessus.

Le Président, ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou pluriannuelle.

La rémunération fixe du Président s'élève à 950 000 euros.

L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.

En cas de désignation d'un nouveau Président, le Conseil d'administration déterminera le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience, sur proposition du comité des rémunérations.

II. Rémunération de la Direction Générale

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration, en ligne avec les objectifs énoncés ci-dessus.

La rémunération comprend :

- une partie fixe ;
- une partie variable annuelle ;
- et un plan d'incitation à long terme conditionnel (plan de rémunération à long terme ou PRLT), qui en constitue la partie variable pluriannuelle.

Les niveaux de ces différentes composantes sont définis en considération de références de marché établies sur la base d'enquêtes de rémunération menées par des cabinets spécialisés.

Cette rémunération tient compte du plafonnement de la rémunération variable prévu à l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier spécifiquement applicable aux établissements bancaires et financiers. Sur décision de l'Assemblée Générale des actionnaires du 13 mai 2015, ce plafonnement a été fixé à deux fois le montant de la rémunération fixe pour une période de 3 ans.

1. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est fixée à 1 562 000 euros.

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général délégué s'élève à 1 000 000 euros.

En cas de désignation d'un nouveau Directeur Général ou d'un nouveau Directeur Général délégué, le Conseil d'administration déterminera le montant de sa rémunération fixe. Les éléments de rémunérations variables annuelles et pluriannuelles resteront en revanche fixés selon les critères déterminés dans le présent rapport.

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.

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 le Directeur Général délégué.

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

Par ailleurs, la rémunération variable annuelle est assortie d'un dispositif de "malus", "claw-back" et d'annulation en cas de mesure de résolution selon les mêmes termes et conditions que celles décrites ci-dessous pour le PRLT (cf. point 3 ci-dessous).

Critères liés à la performance du Groupe (quantitatifs)

Les critères liés à la performance du Groupe portent :

- sur 75 % de la rémunération variable cible ;
- et permettent de calculer la partie correspondante de la rémunération de manière proportionnelle à l'évolution d'indicateurs chiffrés.

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.

Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe, sur la base de 2 critères équipondérés :

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

Critères personnels (qualitatifs)

La part de la rémunération variable liée à l'évaluation qualitative conduite par le Conseil d'administration est d'un maximum de 25 % 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 par le Code monétaire et financier depuis 2014 (transposant ainsi la directive européenne CRD 4). Au-delà de la stratégie de la Banque qu'il lui convient d'approuver, 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.

Pour ce faire, le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la banque, notamment de son plan de transformation, du modèle de Leadership For Change ainsi que de la RSE et tenant compte du contexte général de l'année considérée.

► RECAPITULATIF DES CRITERES DE FIXATION DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

	% de la rémunération fixe	Jean-Laurent BONNAFÉ Philippe BORDENAVE
Critères de détermination		
QUANTITATIFS	37,50 %	•Évolution du Bénéfice Net par Action
Critères liés à la performance du Groupe	37,50 %	•Réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation
QUALITATIFS		
Critères personnels	25,00 %	Appréciation au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la banque, notamment de son plan de transformation, du modèle de Leadership For Change ainsi que de la RSE et tenant compte du contexte général de l'année considérée.

Plafond

Le Conseil d'administration s'assure de la cohérence du montant de la rémunération variable annuelle avec l'évolution des résultats du Groupe. En tout état de cause, le montant de la rémunération variable annuelle attribuée pour chacun des mandataires sociaux est plafonné à 120 % de leur rémunération fixe.

Modalités et conditions de paiement

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

- 60 % de la rémunération variable est différée pendant cinq ans, à raison de un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée pour moitié en numéraire en mars de l'année d'attribution¹, déduction faite des jetons de présence perçus au sein du Groupe en 2016 pour des entités autres que BNP Paribas SA ; et pour moitié en

¹ A noter que concernant la rémunération variable attribuée à compter de 2017, le versement de la partie non différée de la rémunération variable ne sera effectué, pour chacun des mandataires sociaux concernés, qu'après l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération le concernant conformément aux dispositions de l'article L. 225-100, alinéa 10 du Code de commerce

numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas en mars de l'année suivante, à l'issue d'une période de rétention d'un an;

- la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième sur 5 ans, à l'issue d'une période de différé de 12 mois à compter de la date d'attribution de la rémunération variable. Chaque paiement sera versé pour moitié en numéraire en mars de chaque année ; et pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas en mars de l'année suivante, à l'issue d'une période de rétention d'un an.

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 %.

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

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

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

Première moitié du montant cible : performance intrinsèque de l'action :

En application de cette condition, aucun versement ne sera effectué au titre des 50 % du montant cible si le cours de l'action BNP Paribas n'a pas progressé d'au moins 5 % entre la date d'attribution par le Conseil d'administration et l'issue du délai de 5 ans à compter de la date d'attribution⁽¹⁾.

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 l'augmenter.

Le tableau ci-dessous indique les coefficients appliqués selon le degré de progression de l'action à l'issue du délai de cinq ans.

Niveau de progression de l'action au terme des 5 ans Coefficient appliqué à la première moitié du montant cible par rapport au niveau initial

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 cible ne sera intégralement versé au bout des 5 ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20% sur la période de 5 ans.

Deuxième moitié du montant cible : 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 « DJ EURO STOXX Banks ».

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

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

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

Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX Banks	Conséquence sur la deuxième moitié du montant cible
Inférieure ou égale	Réduction de 100%
Supérieure ou égale de 5 points	Réduction de 50 %
Supérieure de 5 points à 10 points compris	Réduction de 20 %
Supérieure de 10 points	Taux plein

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.

Plafonds

- A l'attribution
- Conformément aux dispositions du Code monétaire et financier, la rémunération variable totale attribuée (en ce compris le PRLT) ne peut excéder, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 13 mai 2015, deux fois la rémunération fixe pour une période de 3 ans.

Pour le calcul du ratio, un taux d'actualisation d'un quart au plus de la rémunération variable totale pourra en outre être appliqué pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans.

- Lors du paiement

La première moitié du montant cible est plafonnée à 175 % en cas de progression du cours de l'action BNP Paribas supérieure ou égale à 75 % sur la période de 5 ans. La seconde moitié du montant cible est plafonnée à son montant d'attribution.

Ainsi, aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5% de sa valeur d'attribution.

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.

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 conduite, d'éthique ou de comportement applicables aux collaborateurs du Groupe, le Conseil d'administration pourra être amené à décider non seulement de ne pas procéder au versement du montant prévu, que le bénéficiaire soit présent ou non, mais également la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées au titre des plans précédents sur une période de cinq ans.

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

Le Conseil d'administration se réserve le droit de modifier à la baisse l'attribution au titre du PRLT.

4. Rémunération exceptionnelle

En cas de circonstances très particulières, le Directeur Général et le Directeur Général délégué pourront se voir attribuer une rémunération exceptionnelle conformément aux recommandations du Code Afep-Medef.

Le versement de cette rémunération exceptionnelle devra être motivé par le Conseil d'administration qui devra expliquer les circonstances ayant conduit à son versement.

En tout état de cause, toute rémunération exceptionnelle entrerait, au même titre que la rémunération variable, dans le calcul du plafond de deux fois la rémunération fixe mentionné ci-dessus.

III. Avantages en nature

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable.

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

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

V. Actions de performance

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

VI. 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

Le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général ne perçoivent pas d'indemnité de fin de carrière en cas de départ en retraite.

Le Directeur Général délégué bénéficie des dispositions applicables aux collaborateurs de BNP Paribas SA en matière d'indemnité de fin de carrière en fonction de sa situation contractuelle initiale.

3. Régimes de retraite supplémentaire

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies.

Ils 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 le Directeur Général délégué bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible offerts aux salariés et mandataires sociaux 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 le Directeur Général délégué bénéficient également du dispositif complémentaire mis en place au bénéfice des membres du Comité Exécutif du Groupe, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle.

5. Convention de non concurrence

Il est rappelé, à titre d'information 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, 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 rémunération variable pluriannuelle) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.

Les dispositions de la convention de non-concurrence s'inscrivent dans le cadre des recommandations du Code Afep-Medef.

VI. Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux

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

Ces prêts sont constitutifs d'opérations courantes consentis à des conditions normales.

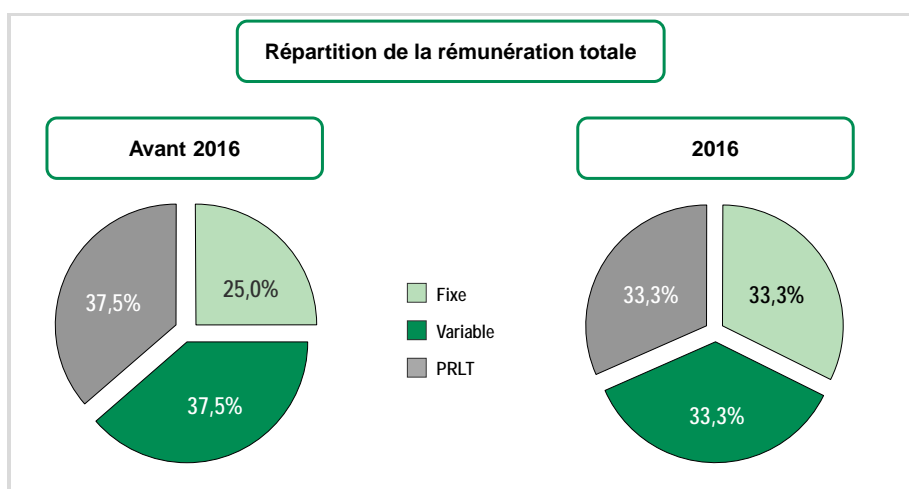
B) LES REMUNERATIONS ATTRIBUEES AU TITRE DE 2016

RAPPEL : la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux telle qu'exposée dans le document de référence 2015 a fait l'objet de modifications lors de sa séance du Conseil d'administration du 25 février 2016, (cf. <https://invest.bnpparibas.com/information-reglementee>) et a été présentée lors de l'Assemblée Générale du 26 mai 2016. Elle n'a pas été modifiée depuis la tenue du Conseil précité et est reprise en l'état dans le rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2017 exposée au point (A) ci-dessus.

La structure de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs au titre de l'exercice 2016 a été aménagée afin de la mettre en conformité avec les nouvelles orientations de l'ABE (Autorité Bancaire Européenne) sur les politiques de rémunération publiées le 21 décembre 2015.

Ces règles portent notamment sur les modalités de calcul du ratio entre rémunération variable et rémunération fixe ainsi que sur les règles de différé de la rémunération variable. L'objectif du Conseil d'administration a été de maintenir l'économie générale de la rémunération de ces mêmes mandataires sociaux.

Pour se conformer à ces nouvelles règles, le Conseil d'administration a aménagé les composantes de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs. Ainsi, le montant de la rémunération variable annuelle et celui de l'attribution au titre du Plan de Rémunération à Long Terme (PRLT) ont été réduits et les périodes de versement allongées pour la rémunération variable annuelle. La rémunération fixe a été augmentée à due proportion du montant réduit de la rémunération variable annuelle.



Le Conseil d'administration a également décidé d'aménager les conditions de performance du PRLT comme cela avait été évoqué en 2015, afin de prendre en compte plus distinctement la surperformance potentielle de l'action BNP Paribas par rapport à ses pairs européens et sa performance intrinsèque.

Les éléments de rémunération présentés ci-après sont des montants bruts, avant déduction des charges sociales et des impôts.

I. Rémunération du Président du conseil d'administration

M. Jean Lemierre, en qualité de Président non exécutif, ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou pluriannuelle. La rémunération fixe de M. Jean Lemierre s'est élevée en 2016 à 950 000 euros, sans changement par rapport à l'exercice 2015.

II. La rémunération de la Direction Générale

1. Rémunération fixe

Afin de se conformer aux règles de l'ABE tout en maintenant l'économie générale de la rémunération, il a été nécessaire d'aménager la composition de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, conduisant à une modification du montant de la partie fixe.

La rémunération annuelle fixe de M. Jean-Laurent Bonnafé en qualité de Directeur Général a été portée en 2016 de 1 250 000€ à 1 562 000 euros.

La rémunération annuelle fixe de M. Philippe Bordenave en qualité de Directeur Général délégué a été portée de 800 000€ à 1 000 000 €

► **TABLEAU RECAPITULATIF DES REMUNERATIONS FIXES DE LA DIRECTION GENERALE**

<i>En euros</i>	Rémunérations fixes versées en 2016	Commentaires
Jean-Laurent BONNAFE	1 562 000	Dernière augmentation de la rémunération fixe datant du 25 février 2016 effective au 1 ^{er} janvier 2016
Philippe BORDENAVE	1 000 000	Dernière augmentation de la rémunération fixe datant du 25 février 2016 effective au 1 ^{er} janvier 2016

2. Rémunération variable annuelle

Comme pour la partie fixe de la rémunération, la nécessité de se conformer aux règles de l'ABE tout en maintenant l'économie générale de la rémunération, a conduit à modifier le montant de la rémunération variable annuelle cible en diminuant son montant.

La rémunération variable annuelle cible de M. Jean-Laurent Bonnafé est ramenée de 1 875 000 euros à 1 562 000 euros.

La rémunération variable annuelle cible de M. Philippe Bordenave est ramenée de 1 200 000 euros à 1 000 000 euros.

Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2016

Le Conseil d'administration du 6 février 2017 a procédé à l'évaluation de la réalisation des objectifs fixés.

Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, et de l'évolution des résultats opérationnels du Groupe, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé la rémunération variable attribuée au titre de 2016 à :

- 1 651 000 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 105,7 % de sa rémunération variable cible) ;
- 1 057 000 euros pour M. Philippe Bordenave (représentant 105,7 % de sa rémunération variable cible).

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

<i>En euros</i>		Critères quantitatifs			Variable décidé par le CA	Rappel du variable cible
		Critères qualitatifs	BNPA ⁽²⁾ Groupe	RBE ⁽³⁾ Groupe		
Jean-Laurent BONNAFE	Poids ⁽¹⁾	25,00 %	37,50 %	37,50 %		
	Mesure ⁽¹⁾	25,00 %	43,80 %	36,95 %	1 651 000	1 562 000
Philippe BORDENAVE	Poids ⁽¹⁾	25,00 %	37,50 %	37,50 %		
	Mesure ⁽¹⁾	25,00 %	43,80 %	36,95 %	1 057 000	1 000 000

(1) En pourcentage de la rémunération variable cible.

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

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

Au regard des critères qualitatifs, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis

- pour M. Jean-Laurent Bonnafé :
 - o la réalisation du Plan stratégique 2014-2016,
 - o la revue du respect des règles de conformité, notamment dans la relation avec les clients,
 - o la forte implication personnelle dans le bon déploiement du Code de conduite auprès des 200 000 collaborateurs du groupe,
 - o le rôle déterminant dans le programme Leadership For Change concernant les 500 collaborateurs Leaders du Groupe, afin de mettre en place la démarche de transformation de la banque,
 - o -la réalisation concrète des engagements pris dans le cadre des 12 engagements de la politique RSE du Groupe, notamment par l'obtention du Grand Prix 2016 du Trophée "Top 10 des Recruteurs de la Diversité" dans la catégorie Grandes Entreprises, - - l'augmentation du financement des énergies renouvelables ,
 - o la contribution du groupe dans l'atteinte des Objectifs de Développement Durable des Nations-Unis (ODD) : stabilité de nos crédits aux entreprises qui contribuent strictement à l'atteinte des ODD sur 2016/2018 et création d'indices et de fonds en vue de contribuer à la réalisation des ODD.
- et pour M. Philippe Bordenave en cohérence avec les appréciations retenues pour M. Jean-Laurent Bonnafé :
 - o la réalisation du Plan stratégique 2014-2016 notamment dans ses dimensions financières, de maîtrise de coûts et de déploiement de l'innovation technologique,
 - o la réalisation concrète des engagements de la politique RSE du Groupe,
 - o et son engagement personnel dans les revues réalisées par les équipes du MSU (Mécanisme de Surveillance Unique, BCE) notamment dans les stress test EBA et GSIB.

Modalités et conditions de paiement

En euros	Jean-Laurent Bonnafé		Philippe Bordenave	
	2015	2016	2015	2016
Montant de la rémunération fixe	1 250 000	1 562 000	800 000	1 000 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 950 000	1 651 000	1 250 000	1 057 000
Sous total	3 200 000	3 213 000	2 050 000	2 057 000
Montant du PRLT (juste valeur) ^(*)	339 885	775 767	217 875	496 650
Total	3 539 885	3 988 767	2 267 875	2 553 650
Ratio Variable/Fixe^(**)	1,8	1,6	1,8	1,6

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

(**) Le ratio est calculé ici en juste valeur pour les besoins de la comparaison avec le ratio de l'exercice précédent. Toutefois, depuis la publication des Orientations de l'ABE, le ratio entre rémunération variable et rémunération fixe doit être calculé à compter de l'exercice 2016 sur la base de la valeur nominale et non plus de la juste valeur. Le ratio en valeur nominale, après application du taux d'actualisation, s'élève à **1,84** pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2016.

Le Conseil d'administration du 6 février 2017 a décidé de reconduire la politique de rémunération établie en 2016 pour l'exercice 2017 (cf. supra 1) sans modification de la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux. Il a également validé l'attribution des montants variables annuels et celle relative au PRLT des mandataires sociaux exécutifs au titre de l'exercice 2016 (cf. supra 2). L'attribution des rémunérations variables en 2018 au titre de 2017 obéira aux mêmes règles que celles appliquées en 2017 au titre de 2016.

Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées en 2015 et en 2016 à chaque dirigeant mandataire social

En euros		2015	2016
		Montants attribués	Montants attribués
Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾	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 00	950 000
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	47 371	58 406
	Avantages en nature ⁽²⁾	3 623	3 632
	TOTAL	1 000 994	1 012 038
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 250 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 950 000	1 651 000
	Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾	339 885	775 767
	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	3 539 885	3 988 767
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence	47 371	58 406
	Avantages en nature ⁽²⁾	4 568	4 626
	TOTAL	3 591 824	4 051 799
Philippe BORDENAVE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	800 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	1 250 000	1 057 000
	Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾	217 875	496 650

<i>En euros</i>	2015	2016
	Montants attribués	Montants attribués
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	2 267 875	2 553 650
Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
Jetons de présence	Néant	Néant
Avantages en nature ⁽²⁾	6 631	5 308
TOTAL	2 274 506	2 558 958

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

(2) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient d'une assurance Vie professionnelle COMEX dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

Tableau récapitulatif des rémunérations versées en 2015 et en 2016 en qualité de dirigeant mandataire social

En euros		2015	2016
		Montants versés	Montants versés
Jean LEMIERRE Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence ⁽¹⁾	47 371	58 406
	Avantages en nature ⁽²⁾	3 623	3 632
	TOTAL	1 000 994	1 012 038
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 250 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	507 834	1 653 190
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>Néant</i>	<i>803 649</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>507 834</i>	<i>226 711</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2013</i>	<i>0⁽³⁾</i>	<i>281 302</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2012</i>	<i>0⁽³⁾</i>	<i>341 528</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2011</i>	<i>0⁽³⁾</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	Néant	0 ⁽⁴⁾
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence ⁽¹⁾	47 371	58 406
	Avantages en nature ⁽²⁾	4 568	4 626
	TOTAL	1 809 773	3 278 222
Philippe BORDENAVE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	800 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	322 121	931 859
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>Néant</i>	<i>515 178</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>322 121</i>	<i>97 594</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2013</i>	<i>0⁽³⁾</i>	<i>144 196</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2012</i>	<i>0⁽³⁾</i>	<i>174 891</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2011</i>	<i>Néant</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Jetons de présence ⁽¹⁾	Néant	Néant
	Avantages en nature ⁽²⁾	6 631	5 308
	TOTAL	1 128 752	1 937 167

(1) Cf. Note (2) du tableau récapitulatif des rémunérations attribuées à chaque dirigeant mandataire social.

(2) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient d'une assurance Vie professionnelle COMEX dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

(3) Les rémunérations payables en 2015 au titre de 2011, 2012 et 2013 étaient soumises à la condition ROE avant impôt 2014 > 5 % ; cette condition n'ayant pas été satisfaite, les versements correspondants ont été annulés. Le montant versé en 2015 au titre de 2014 concerne la partie non différée de la rémunération variable annuelle attribuée et n'est pas soumis à condition de performance.

(4) Les conditions de performance relatives au plan attribué en 2011 n'ont pas été réalisées.

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2016 est de 46% (35 % en 2015).

SEIZIÈME RÉSOLUTION

La seizième résolution, spécifique à l'industrie bancaire prévoit une consultation de l'Assemblée sur l'enveloppe globale des rémunérations de toutes natures versées durant l'exercice 2016 aux dirigeants effectifs et à certaines catégories de personnel.

Cette consultation est effectuée en application de l'article L511-73 du Code monétaire et financier. Sont concernés les dirigeants effectifs, c'est-à-dire chez BNP Paribas les dirigeants mandataires sociaux, ainsi que 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 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.

Dans ce contexte, le Groupe veille à différer les versements des rémunérations variables attribuées aux collaborateurs identifiés comme MRT. Il veille également à soumettre ces rémunérations à l'atteinte de conditions, à en indexer une partie à la performance de l'action BNP Paribas ou instruments assimilés et à les plafonner de manière à respecter le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération⁽¹⁾. Par ailleurs, la politique de rémunération du Groupe prévoit l'identification des collaborateurs MRT en fonction des critères définis dans le Règlement délégué de la Commission Européenne du 4 mars 2014 (critères qualitatifs et critères quantitatifs liés aux niveaux de rémunération) et de critères internes.

Au titre de l'exercice 2016, la méthodologie utilisée pour l'identification des collaborateurs MRT au sein du Groupe est comparable à celle appliquée au titre de l'exercice 2015.

Comme en 2015, sont inclus dans le périmètre des MRT Groupe, l'ensemble des collaborateurs identifiés exclusivement en raison de leur niveau de rémunération, du fait de leur expertise, sans qu'il soit avéré que leur activité professionnelle ait une incidence sur le profil de risque du Groupe.

L'augmentation du nombre de collaborateurs identifiés au titre de l'exercice 2016 comme MRT Groupe par rapport à l'exercice 2015 résulte essentiellement de l'effet change qui s'applique à la rémunération utilisée comme référence pour l'identification des collaborateurs au titre des critères de rémunération (parité euro/devise locale du pays d'exercice des MRT).

Au titre de 2015, 41,8 % des 1 183 collaborateurs identifiés comme MRT Groupe bénéficiaient d'une rémunération variable supérieure au montant de leur rémunération fixe. En 2016, la proportion de MRT Groupe ayant bénéficié d'une rémunération variable supérieure au montant de leur rémunération fixe et concernés par le relèvement du ratio est de 42%.

La politique de rémunération et les montants attribués aux dirigeants mandataires sociaux au titre de leur performance 2016 sont précisés dans le Chapitre 2 du Document de référence et le rapport financier annuel (2016). 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 2016 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <http://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2016, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2016 (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 2013 (au titre de l'exercice 2012) et 2016 (au titre de l'exercice 2015) pour leurs parties versables en 2016 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes au cours de l'année 2016 avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. En application des règles de différé de paiement, les rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peuvent être impactées par la non-atteinte des conditions de performance ainsi que l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement.

En 2015, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 183 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 844 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2016 aux 1445 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe au titre de l'exercice 2016 s'élève à 903 millions d'euros, soit un montant moyen versé de 624,9 mille euros 713 mille en 2016 par rapport à 2015, soit une baisse de 12,4%.

(1) Tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 13 mai 2015 pour une durée de trois ans.

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

DIX-SEPTIÈME RÉOLUTION

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. Cette autorisation rendrait caduque, à hauteur des montants non utilisés, toute autorisation précédente de même nature.

DIX-HUITIÈME RÉOLUTION

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